

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN
LABUHANBATU UTARA**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

EEINURIAH HUTAGAOL
NPM : 1920030077

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **EFINURIAH HUTAGAOL**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030077

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara



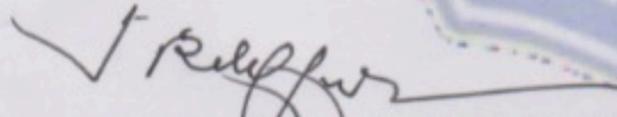
Pengesahan Tesis

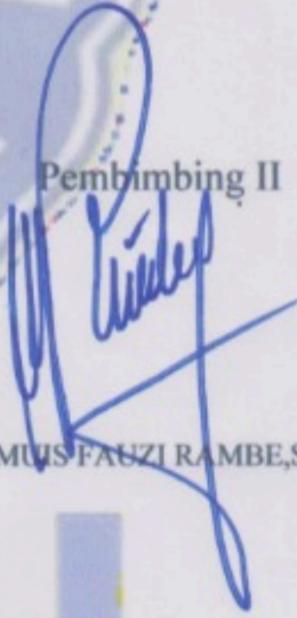
Medan, 14 Oktober 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

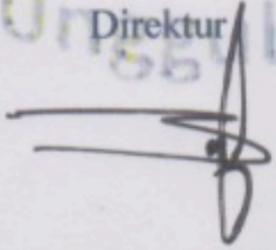
Pembimbing II

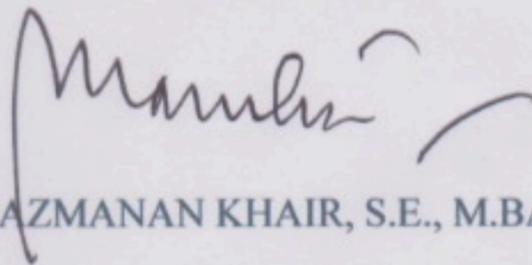

Assoc.Prof.Dr.Drs.SYAIFUL EFFENDY P., M.Si,M.A,M.P.Si.M.H


Assoc.Prof.H.M.US FAUZI RAMBE,S.E., M.M

UMSU
Diketahui

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi

Dr. HAZMANAN KHAI, S.E., M.BA

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN
LABUHANBATU UTARA**



EFINURIAHHUTAGAOL

1920030077

Program Studi : Magister Manajemen/MSDM

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Menejem (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 14 Oktober 2021

Komisi Penguji

1. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua

2. Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA

Sekretaris

3. Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.SI

Anggota

1.
2.
3.

UMSU
Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan /atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan peneliti saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata di temukan seluruh atau sebagaian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Oktober 2021

Peneliti



EFINURIAH HUTAGAOL
NPM. 1920030077

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara

EFINURIAH HUTAGAOL
1920030077

Adapun latar belakang penelitian ini adalah penurunan kinerja di lingkungan pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang mana hal tersebut diduga disebabkan faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian pengaruh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebanyak 42 pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* atau sampel jenuh sebanyak 42 Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik daftar pertanyaan melalui menyebarkan angket/*quesioner*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, dimana $t_{hitung} 2,827 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, dimana $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, dimana $t_{hitung} 1,807 > t_{tabel} 1,682$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ada pengaruh signifikan Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara dimana $f_{hitung} 11,882 > f_{tabel} 4,09$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Competence, Motivation and Work Environment on the Performance of Housing and Settlement Service Employees North Labuhanbatu Regency

EFINURIAH HUTAGAOL
1920030077

The background of this research is the decline in performance within the employees of the Department of Housing and Settlement in North Labuhanbatu Regency, which is thought to be due to competence, motivation and work environment factors. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence, motivation and work environment on the performance of the employees of the Department of Housing and Settlement in North Labuhanbatu Regency. This research is a quantitative research with the type of influence research. The population in this study were employees of the Department of Housing and Settlement Areas of North Labuhanbatu Regency, as many as 42 employees while the sample in this study used probability sampling or saturated sampling as many as 42 employees. The data collection technique in this study used a questionnaire technique by distributing questionnaires. The data analysis technique in this study used multiple linear regression, hypothesis testing (t test and F test), and the coefficient of determination. The results of this study indicate that there is a significant effect of competence on the performance of the Housing and Settlement Service Office of North Labuhanbatu Regency, where $t_{count} 2.827 > t_{table} 1.682$ with a significance value of $0.003 < 0.05$. There is a significant influence of motivation on the performance of employees of the Department of Housing and Settlement in North Labuhanbatu Regency, where $t_{count} 2,278 > t_{table} 1,682$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. There is a significant effect of the work environment on employee performance at the Department of Housing and Settlement in North Labuhanbatu Regency, where $t_{count} 1.807 > t_{table} 1.682$ with a significance of $0.000 < 0.05$. There is a significant influence of Competence, Motivation and Work Environment on Employee Performance of the Housing and Settlement Service Office of North Labuhanbatu Regency where $f_{count} 11,882 > f_{table} 4.09$ with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Competence, Motivation, Work Environment and Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan keberkatan sehingga peneliti mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan Tesis. Tesis ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program PascaSarjana S2 Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini diajukan dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara”**.

Peneliti masih adanya keterbatasan didalam penyelesaian tesis ini, namun peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun tesis ini dengan baik. Peneliti sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan peneliti serta dapat memperbaiki kekurangan peneliti dalam membuat tesis.

Adapun dalam penulisan tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Terima kasih kepada Suami tercinta (Holmes Sibarani) dan anak tercinta (Hans Andrew Sibarani) yang telah banyak memberi semangat kepada peneliti berupa moril selama peneliti mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya tesis ini.
2. Terimakasih kepada Bapak Prof Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si sebagai Sekertaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Assoc Prof Dr. Sjahril Efendi Psb M.Si, M.A, M.Psi., M.H sebagai Dosen Pembimbing I yang telah membantu dan meluangkan waktunya kepada peneliti dalam menyelesaikan penulisan tesis.
6. Bapak Assoc Prof H Muis Fauzi Rambe, SE, M.M sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyusun tesis ini dengan sabar.
7. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada peneliti.
8. Terima kasih juga kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kab. Labuhanbatu Utara
9. Terima kasih kepada teman-teman peneliti yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenangan manis selama dibangku kuliah Pascasarjana UMSU.

Akhir kata peneliti berharap semoga semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya buat peneliti sendiri, kiranya Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan rahmat dan kebaikan serta keselamatan kepada kita semua.

Medan, Oktober 2021

Peneliti

EFINURIAH HUTAGAOL
NPM : 1920030077

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang masalah.....	1
1.2 Identifikasi masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN TEORITIS	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2.Tujuan dan Manfaat Kinerja	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja	15
2.1.2 Kompetensi	17
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	17
2.1.2.2 Tujuan dan manfaat Kompetensi	18
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi	19
2.1.2.4. Indikator Kompetensi.....	22
2.1.3 Motivasi	25
2.1.3.1 Pengertian dan arti pentingnya Motivasi.....	25
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi	26
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	28
2.1.3.4. Indikator Motivasi.....	31
2.1.4 Lingkungan Kerja	32
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	32

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Lingkung Kerja	35
2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	35
2.1.4.4 Indikator-indikator Kepuasan Konsumen	37
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	39
2.3. Kerangka Konseptual	40
2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	40
2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	42
2.3.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	43
2.4 Hipotesis.....	43
BAB 3 METODE PENELITIAN	45
3.1 Pendekat Penelitian.....	45
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.3 Tempat dan waktu Penelitian.....	46
3.3.1 Tempat Penelitian.....	46
3.3.2 Waktu Penelitian	47
3.4 Populasi dan Sampel	47
3.4.1 Populasi.....	47
3.4.2 Sampel	47
3.5 Teknik Pengumpulan data.....	48
3.5.1 Kuesioner	48
3.6. Uji Persyaratan Regresi	53
3.7 Teknik Analisis data	55
3.7.1. Regresi Linier Berganda	55
3.7.2. Pengujian Hipotesis	56
3.7.2.1 Uji Signifikan secara parsial Uji t	56
3.7.2.2. Uji Signifikan secara simultan Uji F.....	57
3.7.3 Koefisien Determinasi	58
BAB 4 DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Hasil Penelitian.....	59
4.1.1. Deskripsi Data.....	59
4.1.2. Karakteristik Responden.....	59
4.1.2.1. Jenis Kelamin	60
4.1.2.2. Usia.....	61
4.1.2.3. Masa Kerja	61
4.1.2.4. Tingkat Pendidikan	62

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.1.3.1. Variabel Y (Kinerja).....	63
4.1.3.2. Variabel X1 (Kompetensi)	64
4.1.3.3. Variabel X2 (Motivasi)	65
4.1.3.4. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)	67
4.2 Uji Asumsi Klasik (Uji Persyaratan Regresi).....	69
4.2.1. Uji Normalitas	69
4.2.1.1. Histogram	70
4.2.1.2. P-Plot Normalitas	71
4.2.2. Uji Multikolinearitas.....	71
4.2.3. Uji Heterokedastisitas	72
4.3. Analisis Data	73
4.3.1. Regresi Linier Berganda.....	73
4.3.2. Uji Hipotesis	75
4.3.2.1. Uji Parsial Uji t	75
4.3.2.2. Uji Simultan Uji F.....	78
4.4. Koefisien Determinasi	80
4.5. Pembahasan	80
4.5.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.....	81
4.5.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	82
4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	83
4.5.4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	84
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Variabel dan Indikator Penelitian	45
Tabel 3.2. Waktu Penelitian	47
Tabel 3.3. Bagian/Bidang pegawai Populasi dan Sample.....	48
Tabel 3.4. Pedoman pemberian skor.....	49
Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	50
Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)	50
Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	51
Tabel 3.8. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	52
Tabel 3.9. Uji Reliabilitas Variabel X1,X2,X3 dan Y.....	53
Tabel 4.1. Skala Likert	59
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 4.3. Usia Responden	61
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden.....	61
Tabel 4.5. Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 4.6. Skor Angket Variabel Kinerja (Y)	63
Tabel 4.7. Skor Angket Variabel Komepetensni (X1)	64
Tabel 4.8. Skor Angket Variabel Motivasi (X2)	65
Tabel 4.9. Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X3)	67
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.11. Uji Koefisien Regresi	74
Tabel 4.12. Uji Parsial (Uji t)	75
Tabel 4.13. Uji Simultan (Uji F).....	79
Tabel 4.14. Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	41
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	42
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	42
Gambar 2.4 Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai	43
Gambar 3.1 Kriteria Penguji hipotesis uji t.....	57
Gambar 3.2 Kriteria penguju hipotesis uji F	58
Gambar 4.1. Histogram	70
Gambar 4.2. Normalitas	71
Gambar 4.3. Uji Heterokedastisitas	73
Gambar 4.4. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)	76
Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X2)	77
Gambar 4.6. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X3)	78
Gambar 4.7. Uji Simultan Uji F	80

BAB 1

PENDAHALUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan satuan kerja di lingkungan kedinasan baik dari tingkat Kabupaten / Kota maupun Provinsi yang mencakup di seluruh wilayah Indonesia yang mencakup tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Perumahan. Adapun tugas dan pokok Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman adalah penyediaan rumah umum dan komersil, rumah khusus, rumah susun, rumah swadaya, kawasan permukiman, prasarana, sarana dan utilitas umum. Dalam menjalankan tugas tentu dibutuhkan SDM yang berkompeten dibidangnya sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Dalam ruang lingkup capaian yang diinginkan di lembaga kedinasan, perlu adanya evaluasi kinerja pegawai sehingga dapat memberikan payegaran dalam aktifitas kegiatan yang dilakukan dinasa terkait.

Dinas perumahan dan kawasan permukiman Kabupaten Labuhan Batu Utara memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pegawai melalui kinerja pegawai. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012 hal 95). Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dari seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan baik buruknya kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau

pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam praktiknya di pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak selamanya bahwa kinerja Pegawai dalam kondisi yang diinginkan, baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu (Kasmir, 2016 hal. 189). Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan peneliti pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara terdapat kinerja pegawai yang tidak optimal dimana terdapat pegawai terlambat dalam mengumpulkan data penyusunan pedoman dan petunjuk teknis mengenai pembinaan dibidang perencanaan, terlambat dalam melaksanakan survey, mendata dan menginventarisasi dan menginformasikan wilayah pengembangan sehingga dapat menghambat target yang telah ditetapkan.

Adapun faktor penghambat kinerja pegawai diataranya adalah kompetensi, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan sertadidukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007 hal. 86). Namun kenyataannya, masih banyak juga pegawai yang masih belum mampu atau kurang pemahaman tentang tugas/pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan seorang individu atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalannya dan tentunya

akan berdampak pada efektivitas sebuah instansi.

Permasalahan Kompetensi yang terjadi pada pegawai dinas perumahan dan kawasan permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan/kompetensi dibidang yang mereka miliki, hal ini disebabkan karena minimnya pegawai dalam pelaksanaan tugas pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Labuhanbatu Utara.

Motivasi dapat menjadi pemicu maupun penyemangat bagi pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan. Motivasi menjadi sumber kualitas dari kinerja Pegawai hal ini disebabkan dengan adanya motivasi setiap Pegawai akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi suatu kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat dikembangkan menjadi sebuah energi agar meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan (Noor, 2013, hal. 225) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara terdapat permasalahan pada motivasi pegawai dimana kurangnya motivasi dalam pemberian insentif maupun bonus yang diberikan, dengan sistem bekerja yang mengecek langsung kelokasi perumahan dan permukiman masyarakat sangatlah menjadi tantangan bagi pegawai, maka dengan adanya motivasi baik penghargaan, insentif maupun bonus dapat menjadi pemicu semangat bekerja bagi pegawai.

Hal lain yang seharusnya diperhatikan setiap instansi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat

kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja juga merupakan pelayanan para tenaga kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perangkat daerah. Dengan pelayanan yang baik oleh instansi maka para Pegawai akan memperoleh kinerja yang baik pula. Bentuk pelayanan para tenaga meliputi pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi Pegawai dan keluarga, penyediaan ruangan yang nyaman, penyediaan kamar mandi dan kamar kecil, penyediaan kantin, dan kondisi kerja. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, yang merupakan kondisi dalam instansi di mana para Pegawai yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja pegawai menurun (Nanulaitta, 2018).

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara terdapat kinerja pegawai yang tidak optimal dimana terdapat pegawai telat dalam mengumpulkan data penyusunan pedoman dan petunjuk teknis mengenai pembinaan dibidang perencanaan, telat dalam melaksanakan survey, mendata dan menginventarisasi dan menginformasikan wilayah pengembangan sehingga dapat menghambat target yang telah ditetapkan. Permasalahan pada Kompetensi dimana Terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan/kompetensi yang dibidang yang mereka miliki, hal ini disebabkan karena minimnya pegawai dalam pelaksanaan tugas serta kurangnya pengalaman kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Labuhanbatu Utara.

Permasalahan pada motivasi Pegawai dimana kurangnya motivasi atau kurangnya dukungan semangat moril bagi pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan sistem bekerja yang mengecek langsung kelokasi perumahan dan permukiman masyarakat sangatlah menjadi tantangan bagi pegawai, maka dengan adanya motivasi baik penghargaan, dorongan semangat, insentif maupun bonus dapat

menjadi pemicu semangat bekerja bagi pegawai.

Kurangnya sarana dan prasana pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara menjadi penghambat dalam melaksanakan maupun memonitoring lokasi (KASIBA) Kawasan Siap Bangun dan (LISIBA) Lingkungan Siap Bangun.

Capaian yang diharapkan yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, lebih memperhatikan para pegawainya demi bekerja dengan optimal, serta memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai demi meningkatkan mutu kompetensi dalam bekerja. Serta sebaiknya pihak yang berwajib memberikan dukungan moril maupun dorongan semangat bagi para pegawai dan meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai demi menghasilkan kinerja yang optimal.

Target yang ingin dicapai yaitu dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dalam melayani masyarakat serta menciptakan SDM yang berkompeten dibidangnya. Adapun capaian yang belum dicapai dimana kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan serta kurangnya pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

Uraian yang peneliti paparkan di latar belakang ini, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat di identifikasikan pada Dinas perumahan dan kawasan permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah:

1. Kinerja yang tidak optimal, dimana terdapat pegawai terlambat dalam mengumpulkan data penyusunan pedoman dan petunjuk teknis mengenai

pembinaan dibidang perencanaan, terlambat dalam melaksanakan survey, mendata dan menginventarisasi dan menginformasikan wilayah pengembangan sehingga dapat menghambat target yang telah ditetapkan

2. Terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan/ kompetensi yang dibidang yang mereka miliki, hal ini disebabkan karena minimnya pegawai dalam pelaksanaan tugas pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Kurangnya motivasi dalam memberi dukungan semangat serta arahan dari pihak yang berwenang.
4. Kurangnya sarana dan prasana di lingkungan kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara menjadi penghambat dalam melaksanakan maupun memonitoring lokasi (KASIBA) Kawasan Siap Bangun dan (LISIBA) Lingkungan Siap Bangun.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan pada ruang lingkup kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pada pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, demi mengetahui fenomena yang ada serta demi meningkatkan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan

Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara?

- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- d. Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan konsep, asas ataupun teori-teori manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

- b. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini memberikan manfaat bagi semua pihak, pada umumnya bagi lingkungan organisasi, serta pada khususnya bagi pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara dalam hal pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja yang dapat memotivasi serta meningkatkan kinerjanya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Pegawai Negeri Sipil atau yang disingkat PNS adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam ruang lingkup keseharian kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai untuk mendapatkan hasil yang baik bagi instansi. Kesuksesan atau kegagalan suatu instansi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja Pegawainya (Rotinsulu & Hartono, 2015).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi instansi. Akan tetapi bagaimana instansi dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang Pegawai atau pegawai dalam mengembangkan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Daulay & Manaf, 2017). Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut (Sidanti, 2015). Pegawai merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi instansi Chuzaimah dalam (Daulay et al., 2019). Kinerja yang dicapai Pegawai memberikan kontribusi terhadap keberhasilan instansi secara keseluruhan. Apabila instansi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai instansi juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya instansi memerlukan informasi tentang kinerja Pegawai. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk meningkatkan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai dengan standar yang telah ditentukan, Bambang Guritno dan waridin dalam (Sidanti, 2015). Diatas telah dijelaskan, bahwa orang-orang dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur keaslian program seleksi dan pengembangan

Pegawai yang barusaja dikerjakan yang berkinerja buruk dapat dikenali melalui evaluasi kinerja. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan instansi maupun bagi Pegawai. Bagi instansi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target instansi akan tercapai (Liyas & Primadi, 2017).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan, Rivai dan Basridalam (Budianto & Kartini, 2015).

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja menurut Wilson Bangun (2012:233) adalah

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan Pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi Pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui

pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan Pegawai di masa akan datang.

Penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain Menurut Kasmir

(2015:196) yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen instansi akan mengetahui dimana kelemahan Pegawai dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di Pegawai itu sendiri.

2. Keputusan penempatan.

Bagi Pegawai yang telah di nilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu di perhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan instansi selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir.

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan instansi.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi Pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja Pegawai agar lebih baik lagi.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

Setiap satuan unit kerja pasti memiliki tujuan dalam kinerja. Adapun yang dikemukakan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan bahwa ada sejumlah tujuan yang dapat dicapai oleh instansi atau organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kinerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja Pegawai. Baik secara individu maupun kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan instansi.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi Pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja Pegawai secara perorangan.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi.

Sedangkan beberapa tujuan kinerja Pegawai adalah sebagai berikut: (1) pencapaian target; (2) loyalitas; (3) pelatihan dan penghargaan; (4) promosi; (5)

mendorong agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar kinerja; (6) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi, Khaerul Umam dalam (Kristanti & Pangastuti, 2019) .

2.1.1.3. Faktor– Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2015) yang merupakan bahwa:

Human performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

- 1) Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang Pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap seorang Pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, adalah sebagai berikut, Payaman J Simanjuntak dalam (Devita, 2017) :

- 1) Faktor individu. Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- 3) Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja instansi dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh Pegawai untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Siagian dalam (Akbar, 2018) menyatakan bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi beberapa faktor, adalah sebagai berikut (1) kompensasi; (2) lingkungan kerja; (3) budaya organisasi; (4) kepemimpinan; (5) motivasi kerja; (6) disiplin kerja; (7) kepuasan kerja; (8) komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

2.1.1.4. Indikator – Indikator Kinerja

Adapun menurut ahli pendapat (Mangkunegara, 2015) mengemukakan indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja. Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas output. Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Keandalan. Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap. Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap Pegawai dari instansi lain.

Sedangkan penilaian kinerja Pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui, (Wijaya & Andreani, 2015):

- 1) Jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut Pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap Pegawai dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh Pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu. Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada

suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

- 4) Kehadiran. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran Pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja Pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran Pegawai dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan kerja sama. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang Pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar Pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja Pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian yang bisa diandalkan dalam melakukan pekerjaan. Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa (Hutapea & Thoha, 2018 hal. 64).

Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3) (Elizar & Tanjung, 2018)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Sutrisno, 2012).

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan, (Handoko, 2013).

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan, Tannady (2017, hal. 389). Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu.

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda, Dharma (2018, hal 102). Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan menyelesaikannya dengan baik yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia karena kompetensi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja (Hasibuan, 2016). Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja, Tannady (2017, hal. 395). Terdapat 3 (tiga) manfaat dari kompetensi, yaitu:

- 1) Prediktor kepuasan kerja

Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil suatu pekerjaan.

- 2) Merekrut Pegawai yang handal

Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar, dalam rekrutmen Pegawai baru.

3) Dasar penilaian dan perkembangan Pegawai

Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

Tujuan dan manfaat dilakukan penilaian kompetensi adalah, Fahmi (2016, hal. 50):

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi Pegawai tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana Pegawai tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosa kompetensi.
- 4) Nilai kompetensi Pegawai dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi instansi khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di instansi yang bersangkutan.

2.1.2.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seseorang dapat ditumbuh kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang mempengaruhinya (Darmadi, 2018 hal. 72).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut, (Luthans, 2016) :

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi 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 peran di kebanyakan kompetensi.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah.

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.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam beberapa kegiatan.

Bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan perilaku individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*), dan motif, (Rivai, 2014).

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

3) Konsep diri

Konsep diri (*self-concept*) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat.

4) Ciri diri

Ciri diri (*trait*) adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

5) Motif

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara

konsisten, yang dapat menghasilkan perbuatan

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, keterampilan, (Muhammad, 2019).

- 1) Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang Pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, 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).
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para Pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2011).
- 3) Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2014 hal. 53).

Adapun yang menjadi indikator kompetensi adalah, (Muhammad, 2019) :

- 1) Pengetahuan: Kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Keterampilan: Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
- 3) Sikap kerja: Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek kungkungan kerja.

Selanjutnya sebagaimana mengelompokkan kompetensi dalam enam kelompok, dan masing-masing kelompok tersebut memuat sejumlah kompetensi sehingga seluruh kelompok mencapai 36 kompetensi. Beberapa kompetensi berikut ini dikutip oleh kusumastuti (2018).

1. Semangat untuk berprestasi dan bertindak (achievement and action) yang meliputi kompetensi : (1) orientasi untuk berprestasi; (2) perhatian terhadap kerapihan, mutu, dan ketelitian; (3) inisiatif ; (4) pencarian dan pengumpulan informasi.

Orientasi untuk berprestasi merupakan derajat kepedulian atau upaya seseorang untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga ia berusaha bekerja dengan baik atau di atas standar. Kompetensi ini direfleksikan dalam orientasi kepada hasil, efisiensi, standar, perbaikan, kewirausahaan, dan optimasi penggunaan sumber daya. Perhatian terhadap kerapihan, mutu dan ketelitian yaitu dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan kerjanya, khususnya berkenaan dengan ketersediaan dan akurasi data serta informasi. Kompetensi ini meliputi pemantauan, kejelasan, dan mengurangi ketidakpastian.

Inisiatif yaitu keinginan atau derajat usaha untuk bertindak melebihi yang di harapkan oleh pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dulu. Tindakan itu dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan dan menciptakan peluang-peluang baru secara proaktif. Pencarian dan pengumpulan informasi diartikan pula sebagai kemampuan memahami sesuatu secara lebih mendalam merujuk kepada besarnya usaha seseorang untuk mencari dan mengumpulkan informasi bagi peningkatan kualitas keputusan, dan tindakan berdasarkan informasi yang akurat serta pengalaman atas kondisi lingkungan.

2. Kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi-kompetensi empati dan orientasi pada kepuasan pelanggan. Empati bermakna kemauan untuk mendengarkan, memahami, dan mendengarkan hal-hal yang tidak terkatakan, atau pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain. Orientasi pada kepuasan pelanggan merupakan kemauan untuk membantu dan melayani kebutuhan atau

harapan pelanggan / orang lain.

3. Kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi kompetensi-kompetensi:

(1) mendukung dan mempengaruhi; (2) kesadaran berorganisasi; (3) membangun hubungan kerja. Kompetensi (1) merupakan kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik pada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya. Kompetensi (2) yaitu kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi, mengidentifikasi orang-rang yang berperan atau berpengaruh dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan memprediksi pengaruh suatu situasi kondisi terhadap nasib individu atau kelompok dalam organisasi.

4. Kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut: (1)

kemampuan memberi dukungan; (2) keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan; (3) kerja kelompok dan kerja sama; dan (4) kepemimpinan kelompok. Kompetensi (1) merupakan kemampuan mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain. Kompetensi (2) yaitu kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuandiri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran organisasi. Kompetensi (3) adalah kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian suatu kelompok kerja. Kompetensi (4) merupakan kemampuan dan kemauan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.

5. Daya fikir yang mencakup kompetensi-kompetensi : (1) berfikir analitik; (2)

bersikap konseptual; (3) keahlian teknis. Kompetensi (1) yaitu kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dengan cara menguraikannya menjadi bagian-bagian yang lebih rinci, atau kemampuan untuk mengamati implikasi suatu

keadaan tahap demi tahap berdasarkan pemahaman dan pengetahuan masa lalu. Kompetensi (2) ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan, mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks. Kompetensi (3) yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau ketrampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan dan mendistribusikan pengetahuan dan ketrampilan kepada orang lain.

6. Efektivitas individu yang mencakup kompetensi-kompetensi : (1) pengendalian diri; (2) kepercayaan diri; (3) fleksibilitas; dan (4) komitmen pada organisasi. Kompetensi (1) merupakan kemampuan mengendalikan emosi diri sehingga mampu mencegah perilaku negatif, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan. Kompetensi (2) yaitu keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kompetensi (3) merupakan kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi, kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan perspektif dengan sesuatu hal; kemampuan untuk berubah atau kemudahan untuk menerima suatu perubahan dalam organisasi maupun pekerjaan. Kompetensi (4) berupa kamauan seseorang untuk menyesuaikan sikap atau perilakunya, atau melakukan tindakan yang menunjang kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian dan Arti Pentingnya Motivasi

Motivasi sangat penting bagi peningkatan kinerja seorang Pegawai melalui perilaku manusia untuk meningkatkan kualitas kerja secara optimal. Pengertian

motivasi dapat mencerminkan seorang yang memerlukan kebutuhan-kebutuhan supaya bersemangat serta akan termotivasi untuk memenuhi dorongan bagi diri sendiri, sehingga dapat melakukan upaya maupun tindakan tertentu untuk bekerja secara efisien dan efektif. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau penggerak terhadap Pegawai untuk bekerja lebih giat demi mencapai sebuah tujuan instansi.

Motivasi berasal dari kata lain “MOVERE” yang berarti “DORONG atau PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut, (Hasibuan, 2017, hal. 92). Pengertian lain dari “Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya”, (Noor, 2013, hal. 230).

Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap Pegawai dapat bekerja keras guna meningkatkan produktifitas kerja dalam sebuah organisasi.

“Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan”, (Wibowo 2015, hal. 111). Pendapat lain juga mengemukakan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” (Rivai, 2011, hal. 837).

Jadi dapat dibuat kesimpulan bahwa motivasi sebagai suatu pendekatan baik secara formal maupun non formal dalam meningkatkan kinerja dengan semangat yang tinggi dan dorongan kepada Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia (SDM) pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja para Pegawai untuk dapat

memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi/ instansi. Tujuan motivasi memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Dengan terciptanya motivasi kerja, dinilai dapat menambah energi positif ketika bekerja.

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan 2017, hal. 97) adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja Pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai
3. Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai
4. Mempertahankan loyalitas Pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi Pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan Pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi Pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan Pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Dan lain sebagainya

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai, (Sedarmayanti 2017, hal. 171)i:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan instansi
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada instansi

Berkaitan dengan bahasan tentang motivasi kerja ini, motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah, (Bismala, Arianty, & Farida 2017, hal. 108):

1. Mengingatnkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tetentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam instansi.

Tujuan motivasi pekerja sebagai berikut, (Mohtar 2019, hal. 32):

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia ibarat bahan bakar pada kendaraan
2. Motivasi sebagai pengatur dalam memilih alternative di antara dua atau lebih dari kegiatan bertentangan
3. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas

2.1.3.3 Faktor-faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari Pegawai. Menurut (Sutrisno, 2011, hal. 116–120) faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) *Keinginan untuk dapat hidup*
- 2) *Keinginan untuk dapat memiliki*
- 3) *Keinginan untuk memperoleh penghargaan*
- 4) *Keinginan untuk memperoleh pengakuan*

5) *Keinginan untuk berkuasa*

2. Faktor Ekstern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) *Kondisi lingkungan kerja*
- 2) *Kompensasi yang memadai*
- 3) *Supervise yang baik*
- 4) *Adanya jaminan pekerjaan*
- 5) *Status dan tanggung jawab*
- 6) *Peraturan yang fleksible*

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa terdapat faktor motivasi kerja menurut (Noor, 2013, hal. 250–251) ada dua faktor yaitu:

1. Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik) antara lain:

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

2. Adapun faktor pemelihara (*maintance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan Pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan, meliputi:

- 1) Kompensasi

- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur instansi
- 6) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Kristanti 2019, hal.

25) terdiri dari:

1. Kultur organisasi, seperti norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu.
2. Lingkungan kerja terdekat, seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia serta “iklim” yang mereka ciptakan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain, (Hasim 2019, hal.

24):

1. Faktor Ekstern
 - 1) Kepemimpinan
 - 2) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 3) Komposisi yang memadai
 - 4) Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi
 - 5) Status dan tanggung jawab
 - 6) Peraturan yang berlaku
2. Faktor Intern
 - 1) Kematangan pribadi
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) Keinginan dan harapan pribadi
 - 4) Kebutuhan terpenuhi

5) Kelelahan dan kebosanan

6) Kepuasan kerja

Jadi dapat ditarik kesimpulan motivasi dapat mempengaruhi beberapa faktor. Baik berupa faktor dari dalam diri dan juga yang mempengaruhi dari luar sehingga motivasi dapat terjadi setiap diri seseorang termasuk keinginan untuk menuju ke arah yang lebih baik.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut (Mohtar 2019, hal. 13) sebagai berikut:

Motivasi diri dalam diri meliputi:

1. Dorongan untuk meningkatkan prestasi
2. Dorongan untuk menghindari kegagalan
3. Dorongan untuk bekerja keras
4. Dorongan untuk mengaktualisasikan diri

Sedangkan motivasi dari luar diri meliputi:

1. Pujian
2. Hukuman
3. Aturan

Sedangkan Indikator motivasi sebagai berikut, (Effendy 2013, hal. 156):

1. Keinginan untuk berprestasi
2. Keinginan untuk melakukan perbaikan
3. Keinginan untuk melakukan perubahan
4. Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
5. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

Indikator-indikator motivasi percaya diri menurut (Sadijan 2016, hal. 65)

sebagai berikut:

1. Yakin akan kemampuan diri sendiri untuk berbicara dengan orang lain
2. Berani mengungkapkan informasi yang diterima kepada orang lain
3. Tidak ragu-ragu
4. Sering mengambil inisiatif untuk mengungkapkan gagasan

Motivasi memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan adanya motivasi dapat menambah energi seorang Pegawai agar bersemangat saat bekerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018). Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka, Suprayitno dan Sukir dalam (Elizar & Tanjung, 2018). Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para Pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja Pegawai (Saripuddin, 2015). Lingkungan kerja merupakan bagian

komponen yang sangat penting di dalam Pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi Pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja Pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan(Rahmawati et al., 2014).

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar Pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”, (Rahmawati et al., 2014). Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, tetapi saat ini masih banyak instansi yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar instansinya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan, Lewa dan Subono dalam (Rahmawati et al., 2014). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para Pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang

positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Budianto & Kartini, 2015). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayanti dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja Pegawai. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat Pegawai betah kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana Pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi Pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi Pegawai dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja Pegawai, Pegawai akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi instansi (Norianggono et al., 2014).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar Pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta

yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan (Zainul & Taufik, 2012). Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan (Sidanti, 2015).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah tempat dimana Pegawai itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas- fasilitas yang menunjang Pegawai dalam beraktivitas atau bekerja (Budianto & Kartini, 2015). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja Pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara ini, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Afandi, 2012).

Manfaat lingkungan kerja adalah untuk mengatur naiknya produktivitas instansi, (Rahman, 2017). Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi instansi.

2.1.4.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan

yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah, Sedarmayati dalam (Budianto & Kartini, 2015):

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja. Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi Pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2) Temperatur ditempat kerja. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- 3) Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
- 4) Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja

tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

- 5) Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut (1) bangunan tempat kerja; (2) ruangan kerja yang lapang; (3) ventilasi udara yang baik; (4) tersedianya tempat ibadah; (5) tersedianya sarana angkutan Pegawai, (Afandi, 2012).

2.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja Pegawai. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat Pegawai betah kerja. Berikut indikator-indikator menurut beberapa pendapat para ahli.

Indikator-indikator lingkungan kerja Sedarmayanti dalam (Budianto & Kartini, 2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

- 4) Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 5) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah, Parlinda dan Wahyudindalam (Logahan et al., 2012):

- 1) Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di instansi yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
- 2) Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan instansi kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- 3) Kondisi kerja, adalah segala yang berada di instansi yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
- 4) Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di instansi yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1	Suhendri (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Tunas Jaya Utama	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompetensi dan Motivasi, berpengaruh positif terhadap Kinerja
2	Oki Prima (2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
3	Syaiful Bahri (2019)	Pengaruh Penempatan pegawai, motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja
4	Siti Mujiatun (2015)	Pengaruh pelatihan , Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Regional IV Badan Kepegawaian Negara Medan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja
5	Japerdi Wijayanto (2017)	Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Rahma Sari Dewi (2016)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Group CTO Office PT Indosat	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja
7	Risnawati Risnawati (2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, dan statistic Kabupaten Bantaeng	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja
8	Syaifuddin Lubis (2016)	Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi dan berpengaruh positif terhadap Kinerja

9	Linda Taroreh (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional-I Medan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
10	Minda Kristina Uli (2021)	Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Amadeus Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi, berpengaruh positif terhadap Kinerja
11	Anggriawan (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, lingkungan kerja, sangat berpengaruh positif terhadap Kinerja
12	Iskandar Mulia (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

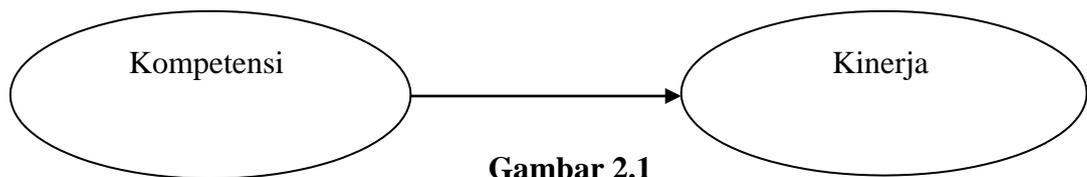
2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin baik kinerjanya. Karena kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga semakin tinggi kompetensinya maka hasil kinerjanya juga akan semakin baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyna, 2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019),(Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Hermawan, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan (Rande, 2016) menyimpulkan bahwa secara kompetensi berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki seorang pegawai maka para pegawai akan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan. Dari penjelasan di atas, maka kerangka konseptual pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

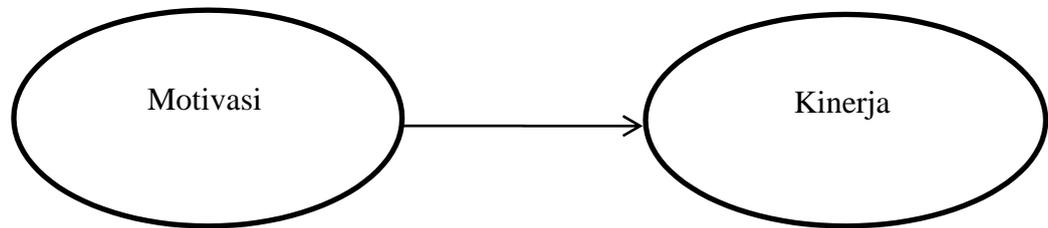
Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi memiliki manfaat mendorong semangat kerja Pegawai, meningkatkan profuktivitas kerja, dan menghadirkan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019);(Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat hal sama dengan penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Prayogi & Nursidin, 2018);(Astuti, & Suhendri, 2019) bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018);(Astuti, & Lesmana, 2018) secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Penelitian yang telah dilakukan (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengemukakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan jalan memberikan motivasi kepada Pegawai baik berupa materil dan moril akan menambah semangat Pegawai dalam

bekerja. Berikut ini kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian tersebut:



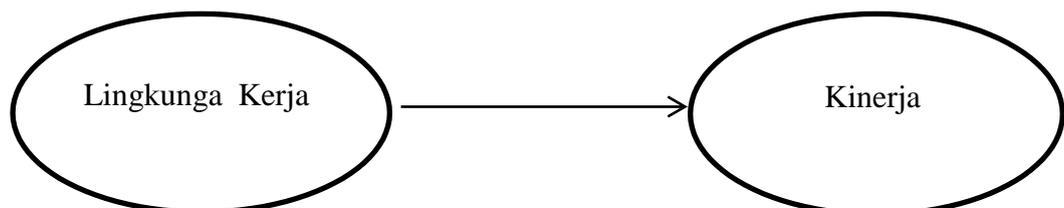
Gambar 2.2

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja Pegawai harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal (Zainul & Taufik, 2012). Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaitta, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018)

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi Pegawai, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

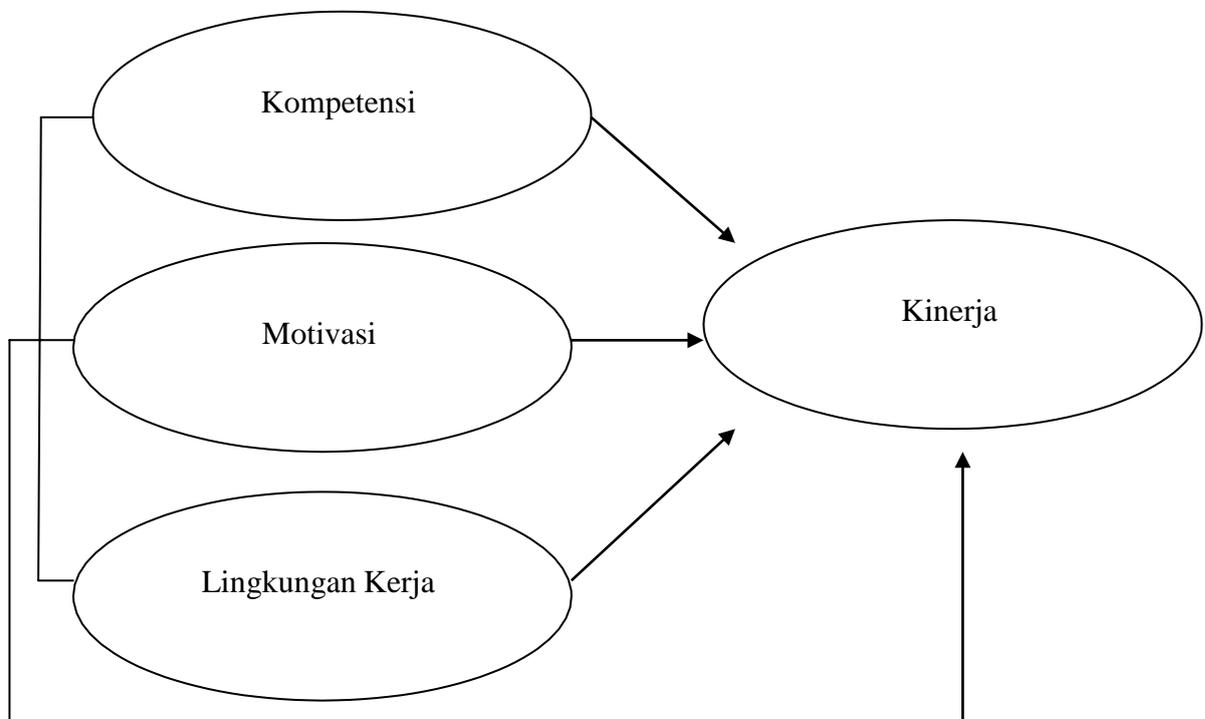


Gambar 2.3

Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja

2.3.4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa jika kompetensi diberikan layak sesuai dengan kinerja Pegawai, Motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman terutama dengan rekan kerja, mampu disinergikan dengan baik, maka akan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

2.4. Hipotesis

Hipotesis sangat perlu dipahami oleh setiap peneliti atau calon peneliti. Dalam proses penelitiannya. Hipotesis merupakan pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis amat berguna bagi

peneliti. Tanpa hipotesis tidak akan ada perkembangan wawasan atau pengertian ilmiah dalam mengumpulkan fakta empiris (Anshori & Iswati, 2009). Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara
3. Ada Pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara
4. Ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara

BAB 3

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada pendekatan ini peneliti menggunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Batasas pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, misalnya penelitian. Oleh karena itu, definisi ini disebut juga definisi kerja karena dijadikan pedoman untuk melaksanakan suatu penelitian atau pekerjaan tertentu (Widjono, 2007). Dimana dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.1 Tabel Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau instansi. Dengan kinerja yang baik maka tujuan instansi atau organisasi dapat tercapai.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Sikap (Mangkunegara, 2015)

Kompetensi (X1)	Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2007 hal. 86).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Kerja (Muhammad, 2019).
Motivasi (X2)	Menurut (Wibowo 2015, hal. 111) “Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berprestasi 2. Perbaikan 3. Perubahan 4. Kemampuan Kerja 5. Pengetahuan Kerja (Effendy 2013, hal.156)
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan antar pegawai 8. (Budianto & Kartini, 2015).

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Terkait penelitian tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara di jalan Lintas Sumatera, Desa Damuli Kebun, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Pengerjaan penelitian ini direncanakan Juni s.d Oktober 2021 dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Jun 2021				Jul 2021				Agt 2021				Sept 2021				Okt 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
1	Pra Riset																				
2	Pengajuan Judul	■																			
3	Penulisan Proposal		■	■																	
4	Bimbingan Proposal				■	■															
5	Seminar Proposal					■	■														
6	Pengumpulan Data							■	■												
7	Penulisan Tesis								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan Tesis																		■	■	
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

Pengertian populasi dalam statistik tidak terbatas pada sekelompok/ kumpulan orang-orang, namun mengacu pada keseluruhan ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu kajian. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 42 pegawai.

3.4.2 Sample

Menurut Sugiyono (2016 hal. 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Jadi jumlah sampel dan populasi tetap adalah semua Pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebanyak 42 pegawai.

Tabel 3.3. Bagian/Bidang pegawai Populasi dan Sample

No	Bidang / Bagian	Jumlah Pegawai
1	Staf Umum dan Kepegawaian	5
2	Bendahara Pengeluaran	1
3	Staf Keuangan	3
4	Staf Program	3
5	Kabid Perumahan	1
6	Kasi Pengendalian Pembangunan	1
7	Kasi Perumahan dan Gedung	1
8	Kasi Fasilitas Umum	1
9	Staf Bidang Perumahan	12
10	Kabid Pengawas Permukiman	1
11	Kasi Penataan dan Pengelolaan	1
12	Staff Bidang Kawasan Permukiman	6
13	Kabid pertanahan	1
14	Kasi Pendataan dan Informasi	1
15	Kasi Fasilitas dan Sengketa tanah	4
	Total	42 Pegawai

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

3.5.1 Kuisisioner

Questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket.

Yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu pegawai di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara dan dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan bentuk ceklis (\surd) dengan setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagai sumber data secara langsung.

Tabel 3.4 Pedoman Pemberian Skor

No	Pertanyaan	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya instrumen penelitian ini diuji untuk memperoleh kesahihannya dengan uji validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas

validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan gaya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian(Sugiyono, 2016).

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moments* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum (x_i) (\sum x_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - \sum (x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - \sum (y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

r_{xy} : Item instrumen variabel dengan totalnya
: Jumlah butir pertanyaan
 y : Skor total pertanyaan
 n : Jumlah Sampel

Dengan kriteria uji :

1. Jika sig a tailed < α 0,05 maka butir instrumen tersebut valid.
2. Jika sig a tailed > α 0,05 maka butir isntrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,498	0,284	0,001	Valid
2	0,473	0,284	0,002	Valid
3	0,646	0,284	0,000	Valid
4	0,463	0,284	0,002	Valid
5	0,401	0,284	0,008	Valid
6	0,294	0,284	0,059	Valid
7	0,498	0,284	0,001	Valid
8	0,473	0,284	0,002	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel 3.4. diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 8 (Delapan) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2- tailed) < 0,05.

Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,433	0,284	0,004	Valid
2	0,433	0,284	0,004	Valid
3	0,299	0,284	0,054	Valid
4	0,581	0,284	0,000	Valid
5	0,345	0,284	0,025	Valid
6	0,398	0,284	0,009	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel 3.5. diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel Kompetensi dinyatakan valid (sah) karena nilaiSig (2-tailed) < 0,05.

Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,371	0,284	0,015	Valid
2	0,593	0,284	0,000	Valid
3	0,789	0,284	0,000	Valid
4	0,789	0,284	0,000	Valid
5	0,447	0,284	0,003	Valid
6	0,525	0,284	0,009	Valid
7	0,371	0,284	0,015	Valid
8	0,593	0,284	0,000	Valid
9	0,789	0,284	0,000	Valid
10	0,789	0,284	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel 3.6. diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 10 (Sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Motivasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05

Tabel 3.8. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Sig	Status
1	0,307	0,284	0,048	Valid
2	0,313	0,284	0,044	Valid
3	0,846	0,284	0,000	Valid
4	0,822	0,284	0,000	Valid
5	0,555	0,284	0,000	Valid
6	0,567	0,284	0,000	Valid
7	0,846	0,284	0,000	Valid
8	0,822	0,284	0,000	Valid
9	0,555	0,284	0,000	Valid
10	0,347	0,284	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Dari tabel 3.7. diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 10 (Sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05

b. Uji Reliabilitas

Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas (Sugiyono, 2016). Tujuan dari uji realibilitas tersebut untuk mengetahui sejauh mana tingkat suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable maupun kehandalan dari masing-masing variabel penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument
k = Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir
 σ^2 = Varian total

Kriteria pengujian :

- Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alfa* > 0.60 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- Jika nilai *cronbach alfa* < 0.06 maka variabel tidak reliable (tidak dipercaya).

Tabel 3.9. Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,718	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,620	Reliabel
Motivasi (X2)	0,734	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,737	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel 3.8. diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

3.6. Uji Persyaratan Regresi

- Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* yang nantinya akan dioleh dengan bantuan SPSS versi 16.0 for windows, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotik Significance*), yakni :

- 1) Jika Probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- 2) Jika Probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearita bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoliniearitas didalam model regresi adalah dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Jika terdapat kolerasi antar variabel bebas yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *variance inflation factor* (VIF) dan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas berkurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada plots regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja.

3.7.1 Regresi Linier Berganda

Metode teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

(Sugiyono, 2016).

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Kinerja Y bila X_1, X_2 dan $X_3 = 0$ (Kinerja konstan)

b_1, b_2, b_3 : Angka arah koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : Kompetensi

- X₂ : Motivasi
 X₃ : Lingkungan kerja

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, maka dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun asumsi-asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.7.2. Pengujian Hipotesis

3.7.2.1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikan secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara parsial/individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah menggunakan uji “t” yaitu :

$$t = \frac{\sqrt{n} - 2}{\sqrt{n} - 2}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t : Nilai t hitung
 r : Nilai Koefisien Korelasi n
 : Jumlah Data Pengamatan

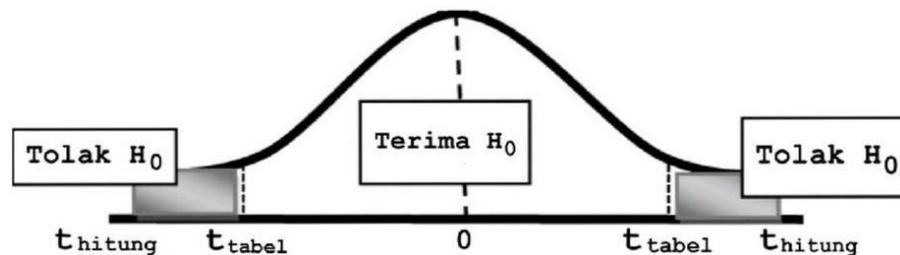
Kriteria Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak, arti variabel independen

berpengaruh signifikan terhadap dependen.



Gambar 3.1Kriteria Penguji Hipotesis Uji t

3.7.2.2. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan (uji F) ini dilakukan untuk mengetahui signifikan seluruh variabel bebas ($X_1 X_2 X_3$) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “F” yaitu :

Keterangan :

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

(Sugiyono, 2016)

Fh : F hitung

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah Variabel Independenn

: Jumlah sampel

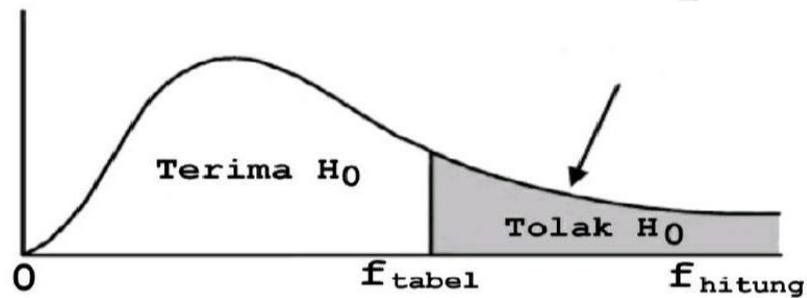
Kriteria Pengujian hipotesis yaitu :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.Dasar

Pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, arti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Penguji Hipotesis Uji F

3.7.3. Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016).

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel X₁ (Kompetensi), 10 pertanyaan untuk variabel X₂ (Motivasi), 10 pertanyaan untuk variabel X₃ (Lingkungan Kerja), dan 8 Pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja), dimana yang menjadi variabel X₁ adalah Kompetensi, variabel X₂ adalah Motivasi, variabel X₃ adalah Lingkungan Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai sample yang berjumlah 42 Pegawai dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
-Kurang Setuju	3
-Tidak Setuju	2
-Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas X₁, X₂ dan X₃ (Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja) maupun variabel Y terikat (Kinerja).

4.1.2. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebanyak 42 Pegawai, yang terdiri dari

beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, masa kerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki Pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data Pegawai sebagai berikut:

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Dari jumlah 42 responden yang diteliti, banyaknya responden diteliti sebanyak 27 Pegawai laki-laki dan 15 Pegawai perempuan terlihat dari table dibawah ini :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	64,3	64,3	64,3
	Perempuan	15	35,7	35,7	35,7
	Total	42	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis laki-laki sebesar 27 orang (64,3%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 15 orang (35,7%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah laki-laki dengan jumlah 27 Pegawai dari total 42 Pegawai yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.1.2.2. Usia

Tabel 4.3 Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-30 tahun	29	69	69	69
	31-35 tahun	6	14,3	14,3	14,3
	>35 tahun	7	16,7	16,7	16,7
	Total	42	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia 24-30 tahun adalah 29 pegawai atau (69%), usia 31-35 tahun adalah 6 pegawai atau (14,3%), dan usia >35 tahun adalah 7 pegawai atau (16,7%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah 24- 30 dengan jumlah 29 pegawai dari total 42 pegawai yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.1.2.3. Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	15	35,7	35,7	35,7
	6-9 tahun	18	42,9	42,9	42,9
	>10 tahun	9	21,4	21,4	21,4
	Total	42	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya masa kerja responden pada kelompok masa kerja 2-5 tahun adalah 15 Pegawai atau (35,7%), masa kerja 6-9 tahun adalah 18 Pegawai atau (42,9%), dan masa kerja >10 tahun adalah 9 Pegawai atau (21,4%)

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah 6-9 tahun dengan jumlah 18 Pegawai dari total 42 Pegawai yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara

4.1.2.4. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5
Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	21,4	21,4	21,4
	D4	12	28,6	28,6	28,6
	S1	21	50	50	50
	Total	42	100	100	100

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya tingkat pendidikan responden yang berasal dari lulusan D3 adalah 9 Pegawai atau (21,4%), responden yang berasal dari lulusan D4 adalah 12 Pegawai atau (28,6%) sedangkan yang berasal dari lulusan S1 adalah 21 Pegawai atau (50%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah berasal dari lulusan S1 dengan jumlah 21 Pegawai dari total 42 Pegawai yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel Y (Kinerja)

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Table 4.6
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	59,5	17	40,5	0	0	0	0	0	0	42	100,0
2	27	64,3	15	35,7	0	0	0	0	0	0	42	100,0
3	34	81,0	8	19,0	0	0	0	0	0	0	42	100,0
4	12	28,6	26	61,9	4	9,52	0	0	0	0	42	100,0
5	12	28,6	30	71,4	0	0	0	0	0	0	42	100,0
6	4	9,5	33	78,6	5	11,9	0	0	0	0	42	100,0
7	25	59,5	17	40,5	0	0	0	0	0	0	42	100,0
8	27	64,3	15	35,7	0	0	0	0	0	0	42	100,0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23 Dari

tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 59,5%.
2. Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dibawah tekanan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 64,3%.
3. Jawaban responden tentang Saya tidak menunda pekerja sehingga menjadi menumpuk, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 81,0%.
4. Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai target yang telah dibuat pimpinan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
5. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian tinggi, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 71,4%.

6. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan tugas dengan minat dan bakat yang dimiliki, sebagian responden menjawab setuju sebesar 78,6%.
7. Jawaban responden tentang Saya mempertanggung jawabkan semua tugas yang Saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 59,5%.
8. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 64,3%.

Dari uraian diatas secara umum menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sudah sangat baik dimana persentase kinerja pegawai berada diatas 50%. Maka dari itu diperlukan peningkatan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja agar para pegawai semakin semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

4.1.3.2. Variabel X1 (Kompetensi)

Table 4.7
Skor Angket untuk Variabel X1 (Kompetensi)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	57.1	18	42.9	0	0	0	0	0	0	42	100.0
2	21	50.0	18	42.9	3	7.14	0	0	0	0	42	100.0
3	3	7.1	37	88.1	2	4.76	0	0	0	0	42	100.0
4	5	11.9	35	83.3	2	4.8	0	0	0	0	42	100.0
5	27	64.3	15	35.7	0	0	0	0	0	0	42	100.0
6	31	73.8	11	26.2	0	0	0	0	0	0	42	100.0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23 Dari

tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai Job Desk Pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.

2. Jawaban responden tentang Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
3. Jawaban responden tentang Metode Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 88,1%.
4. Jawaban responden tentang Saya memiliki keterampilan dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja, sebagian responden menjawab setuju sebesar 83,3%.
5. Jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan Peralatan Komputer, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
6. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sebagian responden menjawab setuju sebesar 73,8%.

Dari uraian diatas secara umum menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sudah baik dimana persentase kompetensi pegawai berada diatas 50%. Namun tetap atasan tetap perlu memperhatikan kompetensi para pegawai, agar para pegawai selalu semangat dalam meningkatkan kompetensinya.

4.1.3.3. Variabel X2 (Motivasi)

Table 4.8
Skor Angket untuk Variabel X2 (Motivasi)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	57,1	18	42,9	0	0	0	0	0	0	42	100,0
2	8	19,0	34	81,0	0	0,0	0	0	0	0	42	100,0
3	1	2,4	34	81,0	7	16,7	0	0	0	0	42	100,0
4	1	2,4	34	81,0	7	16,7	0	0	0	0	42	100,0

5	27	64,3	15	35,7	0	0	0	0	0	0	42	100,0
6	30	71,4	12	28,6	0	0	0	0	0	0	42	100,0
7	24	57,1	18	42,9	0	0	0	0	0	0	42	100,0
8	8	19,0	34	81,0	0	0,0	0	0	0	0	42	100,0
9	1	2,4	34	81,0	7	16,7	0	0	0	0	42	100,0
10	1	2,4	34	81,0	7	16,7	0	0	0	0	42	100,0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
2. Jawaban responden tentang Organisasi memberikan bonus berdasarkan penilaian dari divisi terkait, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 81,0%.
3. Jawaban responden tentang Saya diberikan peluang untuk promosi jabatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 81,0%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 81,0%.
5. Jawaban responden tentang Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 64,3%.
6. Jawaban responden tentang Saya diberikan semangat oleh pimpinan demi meningkatkan kinerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 71,4%.
7. Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.
8. Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan

sesuai dengan prestasi kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 81,0%.

9. Jawaban responden tentang Saya mengetahui dan menjalankan SOP yang diberlakukan organisasi demi kinerja yang maksimal, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 81,0%.

10. Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai dengan arahan dari pimpinan, sebagian responden menjawab setuju sebesar 81,0%.

Dari uraian diatas secara umum menunjukkan bahwa motivasi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sudah baik dimana persentase motivasi pegawai berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus ditingkatkan pemberian motivasi kepada pegawai agar menumbuhkan dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

4.1.3.4. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Table 4.9
Skor Angket untuk Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

No Pernyataan	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	66,7	14	33,3	0	0	0	0	0	0	42	100,0
2	15	35,7	20	47,6	7	16,7	0	0	0	0	42	100,0
3	20	47,6	22	52,4	0	0,0	0	0	0	0	42	100,0
4	22	52,4	20	47,6	0	0,0	0	0	0	0	42	100,0
5	23	54,8	19	45,2	0	0	0	0	0	0	42	100,0
6	26	61,9	14	33,3	2	4,76	0	0	0	0	42	100,0
7	20	47,6	22	52,4	0	0,0	0	0	0	0	42	100,0
8	22	52,4	20	47,6	0	0,0	0	0	0	0	42	100,0
9	23	54,8	19	45,2	0	0	0	0	0	0	42	100,0
10	26	61,9	14	33,3	2	4,76	0	0	0	0	42	100,0

Sumber Data Penelitian Diolah IBM Statistic SPSS 23 Dari

tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai

dengan kebutuhan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.

2. Jawaban responden tentang Pencahayaan sudah tepat dengan posisi yang dibutuhkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,6%.
3. Jawaban responden tentang Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
4. Jawaban responden tentang Kelembapan yang terjaga, membuat pegawai nyaman dalam bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 52,4%.
5. Jawaban responden tentang Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan bermotor, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 54,8%.
6. Jawaban responden tentang Fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 61,9%.
7. Jawaban responden tentang Tata layout di tempat bekerja saya sangat nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
8. Jawaban responden tentang Adanya petugas keamanan dilingkungan kerja, membuat Saya bekerja dengan baik, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 52,4%.
9. Jawaban responden tentang Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 54,8%.
10. Jawaban responden tentang Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik, sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 61,9%.

Dari uraian diatas secara umum menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sudah baik dimana persentase lingkungan kerja pegawai berada diatas 50%. Tetapi perlu untuk terus diperhatikan lingkungan kerja, agar menumbuhkan dorongan untuk bekerja lebih giat dan tujuan organisasi pun tercapai.

4.2. Uji Asumsi Klasik (Uji Persyaratam Regresi)

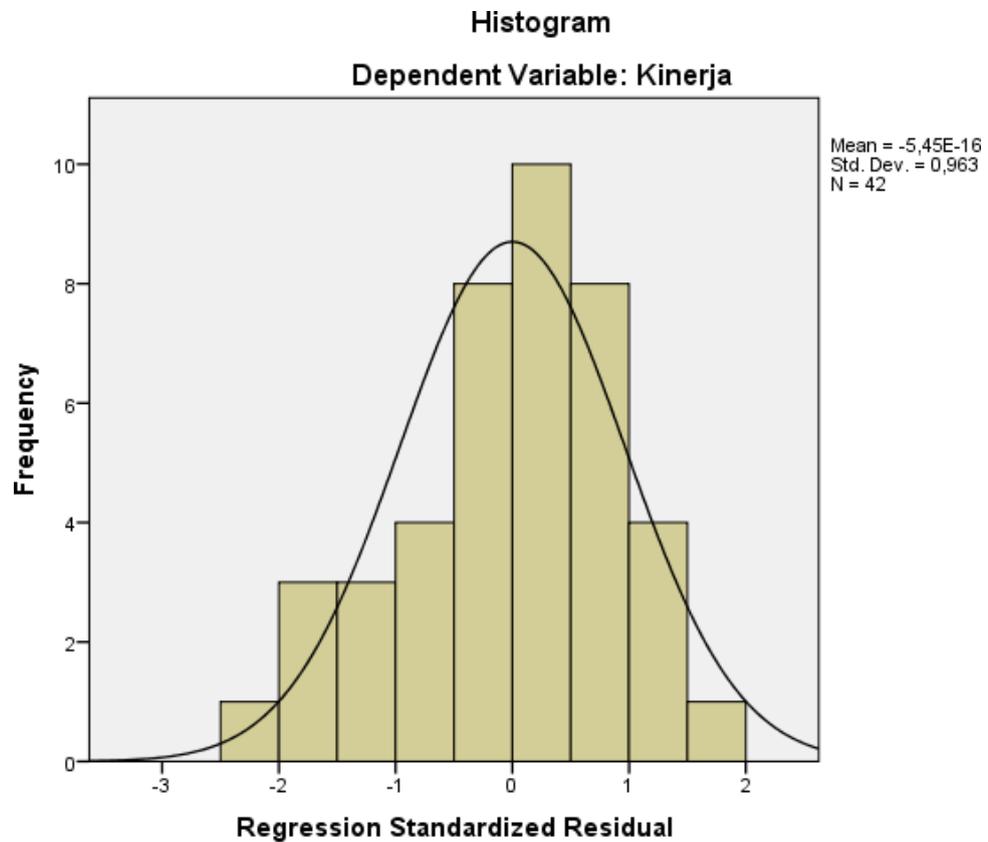
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

4.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

4.2.1.1. Histogram

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram

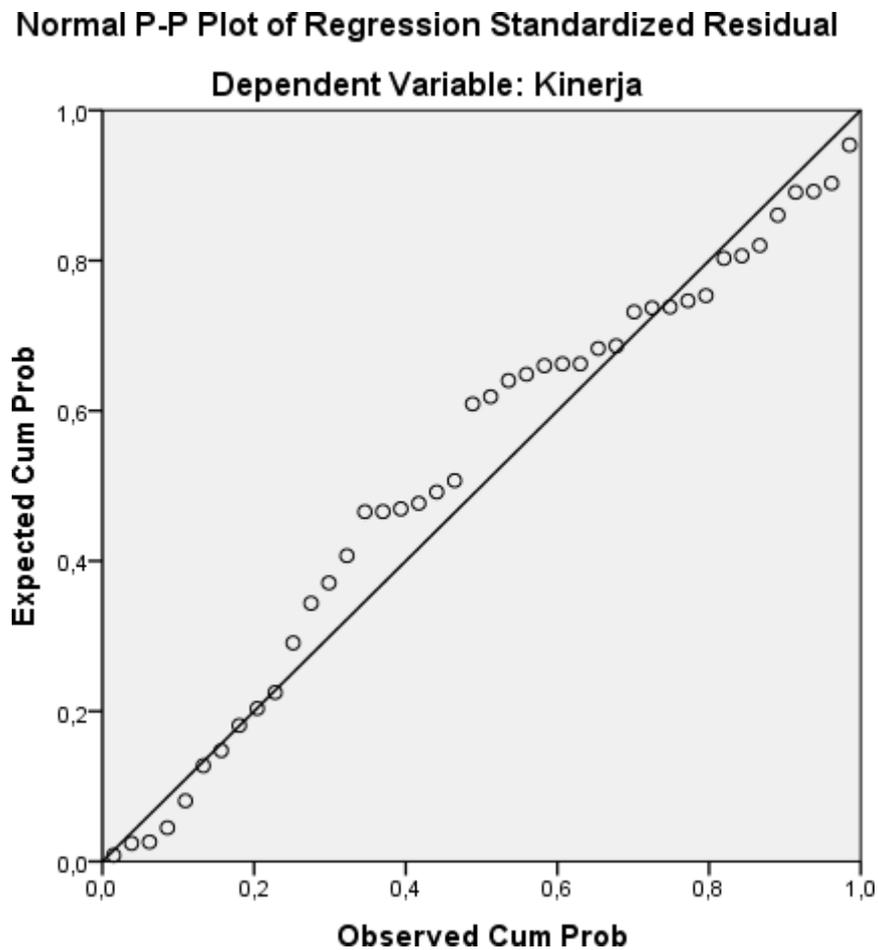


Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.2.1.2. P-Plot Normalitas

Gambar 4.2 Normalitas



Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,910	7,201		3,876	,000		
Kompetensi	,181	,219	,132	2,827	,003	,966	1,036
Motivasi	,342	,151	,044	2,278	,000	,975	1,026
Lingkungan Kerja	,190	,126	,240	1,807	,000	,970	1,031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

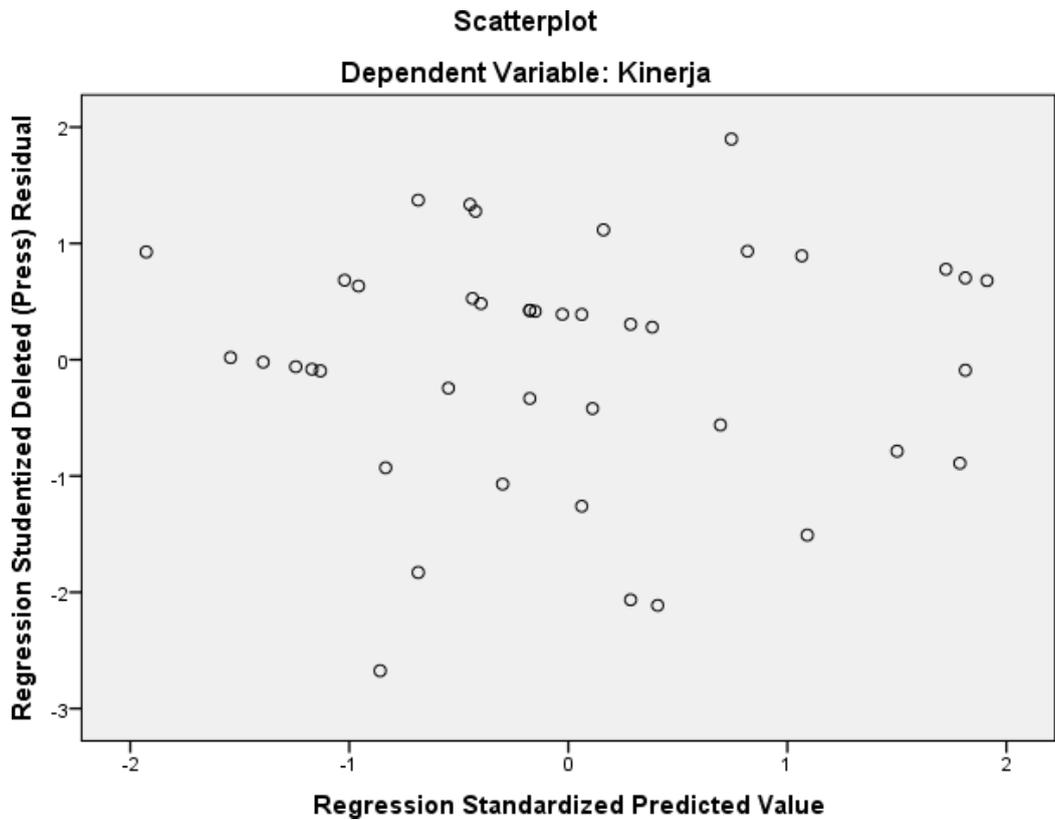
Ketiga variabel independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.2.3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3. Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11. Koefisien Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,910	7,201		3,876	,000		
Kompetensi	,181	,219	,132	2,827	,003	,966	1,036
Motivasi	,342	,151	,044	2,278	,000	,975	1,026
Lingkungan Kerja	,190	,126	,240	1,807	,000	,970	1,031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 didapat:

$$a = 27,910$$

$$b_1 = 0,181$$

$$b_2 = 0,342$$

$$b_3 = 0,190$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja) adalah:

$$Y = 27,910 + 0,181 X_1 + 0,342 X_2 + 0,190 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Variabel Motivasi (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai 27,910 menunjukkan bahwa jika ada pengaruh dari variabel (x_1 , x_2 dan x_3) maka kinerja (Y) akan bernilai 27,910.

2. Nilai Koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas maka nilai Kinerja akan semakin tinggi.
3. Koefisien X1 (b_1) = 0,181 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,181.
4. Koefisien X2 (b_2) = 0,342 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,342.
5. Koefisien X3 (b_3) = 0,190 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,190.

4.3.2. Uji Hipotesis

4.3.2.1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,910	7,201		3,876	,000		
Kompetensi	,181	,219	,132	2,827	,003	,966	1,036
Motivasi	,342	,151	,044	2,278	,000	,975	1,026
Lingkungan Kerja	,190	,126	,240	1,807	,000	,970	1,031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

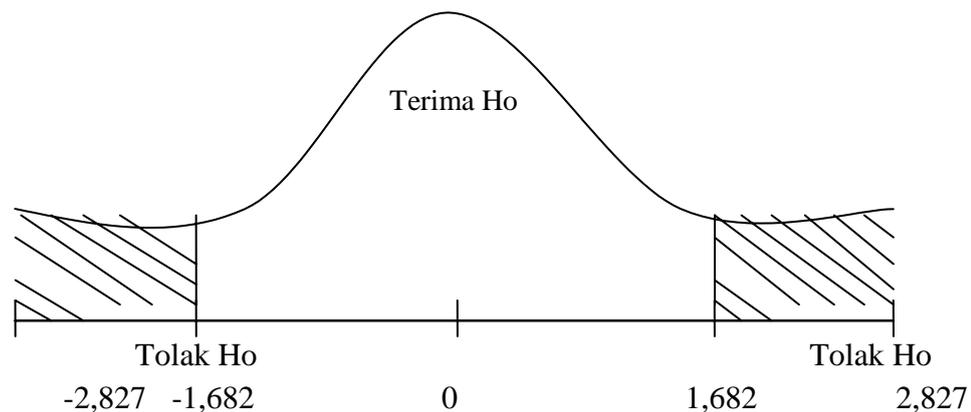
Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

coefficients : $t_{hitung} = 2,827$ $t_{tabel} = 1,682$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Kompetensi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,827 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan nilai ketentuan untuk 42 sample t_{tabel} sebesar 1,682 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar 4.4. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai

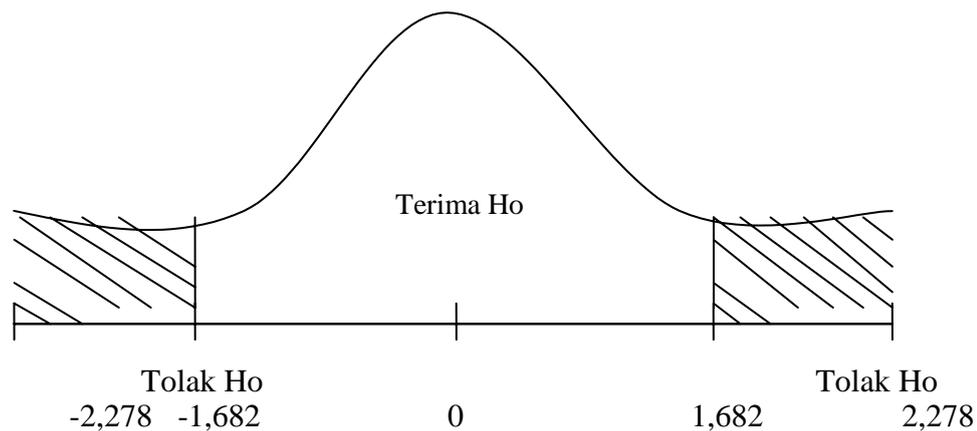
coefficients : $t_{hitung} = 2,278$ $t_{tabel} = 1,682$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Motivasi (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,278 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 42 sample t_{tabel} sebesar 1,682 dengan nilai

signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,827 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar 4.5. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)

Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

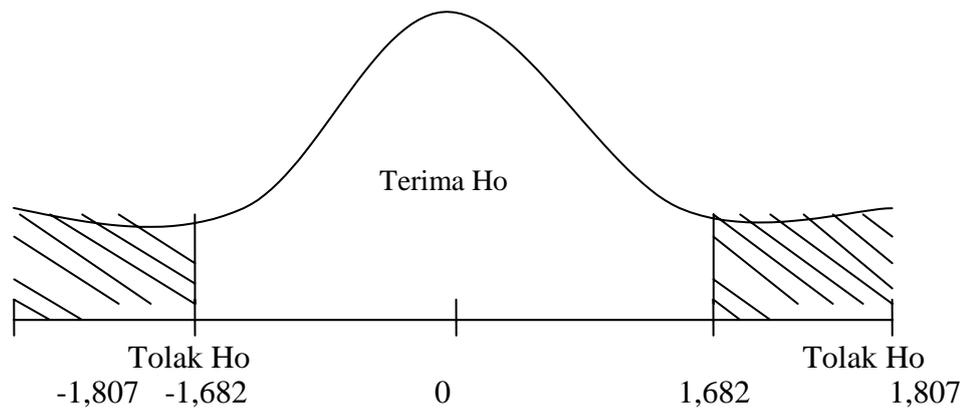
3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 1,807$ $t_{tabel} = 1,682$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- H_0 diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Lingkungan Kerja (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,807 dengan nilai signifikan 0,005 sedangkan nilai ketentuan untuk 42 sample t_{tabel} sebesar 1,682 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 1,807 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Gambar 4.6. Kurva Hasil Pengujian Uji t (X1)
Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

4.3.2.2. Uji Signifikan Secara Simultas (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol,

maka Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

$H_a : \text{Salah satu } \beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol,

maka Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,722	3	1,574	11,882	,000 ^b
	Residual	67,778	38	1,784		
	Total	72,500	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

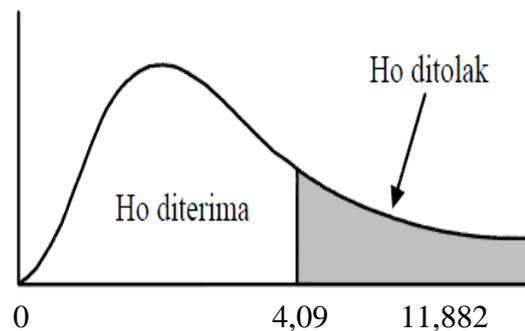
Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

$F_{tabel} = Df_1 = k-1 = 3-1=2$, $Df_2 = n-k-1 = 42-3-1 = 38$ adalah 4,09, $F_{hitung} = 11,882$

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel 4.13. uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,882 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} untuk 42 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,09 , maka diperoleh $F_{hitung} 11,882 > F_{tabel} 4,09$ dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Gambar 4.7. Uji Simultan Uji F



Sumber Data Penelitian IBM Statistic SPSS 23

4.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,665	,609	1,33553

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh IBM Statistic SPSS 23

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,655 dan R-Square adalah 0,665 atau 66,5%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 66,5%, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel

bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.5.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil $t_{hitung} (2,827) > t_{tabel} (1,682)$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil kuesioner/angket yang disebar kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih terdapat beberapa pegawai menjawab setuju dan kurang setuju, kuesioner variabel Kompetensi (X1) dikarenakan masih kurangnya kompetensi SDM yang ada sehingga dapat menghambat kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, solusinya yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara seharusnya memilih SDM yang berkompeten, berkualitas dibidangnya dan memiliki keahlian serta kompetensi yang mumpuni.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Faustyna, 2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Handoko, 2013) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi yang diberikan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan kompetensi para pegawai, jika pegawai yang ada tidak berkompentensi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Disarankan agar dilakukan bimbingan teknis dan pelatihan kepada pegawai yang tidak memiliki kompetensi.

4.5.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, Dikarenakan hasil thitung (2,278) > ttabel (1,682) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil kuesioner/angket yang disebar kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih terdapat beberapa pegawai menjawab setuju dan kurang setuju, kuesioner variabel Motivasi (X₂) dikarenakan kurangnya pemberian penghargaan bagi pegawai yang telah loyal sehingga pegawai merasa kurangnya motivasi dari pimpinan, solusi sebaiknya pimpinan memberi motivasi baik moril maupun semangat, agar pegawai dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin, 2018); (Astuti, & Suhendri, 2019) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Jufrizen, 2017) mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat hal sama dengan penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan,

2017, hal. 92) bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya”.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya melakukan motivasi terhadap pegawai, jika pegawai tidak dimotivasi maka pegawai tidak semangat dalam melakukan tugasnya. Disarankan agar melakukan motivasi dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang sudah melakukan tugasnya lebih cepat dari waktu yang sudah ditetapkan.

4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara dikarenakan hasil t_{hitung} (1,807) > t_{tabel} (1,682) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil kuesioner/angket yang disebar kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih terdapat beberapa pegawai menjawab setuju dan kurang setuju, kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X3) dikarenakan masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai sehingga menghambat kinerja pegawai, solusi bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu lebih memperhatikan sarana dan prasarana demi menunjang kinerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nanulaita, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Rahmawati et al., 2014) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar Pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja pegawai, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Disarankan agar Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara melakukan perawatan dan penyediaan sarana dan prasarana kantor untuk mendukung kinerja pegawai.

4.5.4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil Fhitung (11,882) > Ftabel (4,09) dengan nilai signifikan 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,665 atau 66,5% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) adalah Sedang, sedangkan sisanya 33,5% variabel- variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Dengan demikian bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan kompetensi yang diberikan kepada pegawai dan memperhatikan motivasi demi memicu semangat kerja dan dorongan kepada pegawai serta menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 42 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, dimana thitung $2,827 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, dimana thitung $2,278 > t_{tabel} 1,682$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, dimana thitung $1,807 > t_{tabel} 1,682$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Terdapat pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, dimana fhitung $11,882 > f_{tabel} 4,09$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih kurangnya Kompetensi SDM yang ada sehingga dapat menghambat kinerja dalam

menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, solusinya yaitu Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara seharusnya memilih SDM yang berkompeten, berkualitas dibidangnya dan memiliki keahlian serta kompetensi yang mumpuni.

2. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih kurangnya pemberian penghargaan bagi pegawai yang telah loyalitas sehingga pegawai merasa kurangnya motivasi dari pimpinan, solusi sebaiknya pimpinan memberi motivasi baik moril maupun semangat, agar pegawai dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara, masih kurangnya sarana dan prasarana yang memadai sehingga menghambat kinerja pegawai, solusi bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu lebih memperhatikan sarana dan prasarana demi menunjang kinerja pegawai dalam bekerja.
4. Bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara memberi kompetensi kepada pegawai dan memperhatikan lingkungan kerja dengan menambah sarana dan prasarana maka akan mendorong dan menciptakan motivasi bagi pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

5. Disarankan bagi peneliti lain agar dapat menjadi pedoman/ acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam terhadap kontribusi dari variabel Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan melihat korelasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1).
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arfan, I. L. (2010). *Akuntansi Keperilakuan* (dua). Jakarta: Salemba Empat.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII- ICABE 2019)*.
- Azizolla, A., Ajdari, Z., & Khaled, O. (2013). The Relationship Between job stress and Performance Among The Hospitals Nurses. Health Promotion Research Center, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran. *World of Sciences Journal*, 2.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hon, A. H. Y. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances. *Journal Tourism Management*.
- Hutami, H., & Gartiria, G. (2011). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah*. Semarang: Universitas Dipenogoro.

- Istiqomah, S. N., & Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1).
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, M. (2018). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business (ICEMAB) 2018*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equatuion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisinis*. Umsu Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



EFINURIAH HUTAGAOL, Dilahirkan di Kabupaten Tapanuli Utara tepatnya di Desa Huta Gur gur Kecamatan Sitorang pada hari jumat tanggal 10 Oktober 1980. Anak kedua dari enam bersaudara pasangan dari Monang Hutagaol dan Sontaria Napitupulu.

Peneliti menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar di SD Negeri 097350 Kampung Parbutaran Kecamatan Bosar

Maligas Kabupaten Simalungun pada tahun 1992. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Swasta TD. Pardede Fondation Jln. Binjai Km. 10,8 Medan dan tamat pada tahun 1995. Kemudian melanjutkan SMK Swasta Daerah Sei Bejangkar Kec. Sei Balai Kabupaten Asahan dan tamat pada tahun 1998.

Selanjutnya peneliti mencari kerja di Kota Batam Kepulauan Riau dan bekerja di Kawasan Industri Muka Kuning Selama 7 tahun, dan tahun 2005 Kembali dari Batam dan bekerja di Showroom Sepeda Motor di Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu sampai tahun 2009 dan tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan strata satu (S1) di Universitas Islam Labuhanbatu (UNISLA). Pada tahun yang sama peneliti mengikuti tes CPNS dan dinyatakan lulus, sehingga tahun 2010 peneliti bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada tahun 2014. Pada tahun 2019 peneliti melanjutkan Pendidikan di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan program studi magister manajemen konsentrasi di Manajemen Sumber Daya Manusia. Tesis yang disusun sebagai syarat menempuh program pascasarjana adalah “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara”



PENELITIAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan study/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi penulis.

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya

Peneliti

EFINURIAH HUTAGAOL

Kuesioner Penelitian

Identitas Responden :

1. No. Responden :
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Masa Kerja : _____ Tahun
5. Tingkat Pendidikan : D3 ,D4 ,S1

Keterangan

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Bapak/Ibu/Sdra/Sdri diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat Bapak/Ibu/Sdra/Sdri bukan berdasarkan pendapat umum ataupun pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklish (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri anggap sesuai dengan tanggapan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri sendiri.

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	KINERJA (Y)	Kualitas					
		Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2		Saya dapat bekerja dibawah tekanan					
3		Kuantitas					
		Saya tidak menunda pekerja sehingga menjadi menumpuk					
4		Saya bekerja sesuai target yang telah dibuat pimpinan					
5		Kehandalan					
		Saya menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian tinggi					
6		Saya melaksanakan tugas dengan minat dan bakat yang dimiliki					
7		Sikap					
	Saya mempertanggung jawabkan semua tugas yang Saya kerjakan						
8	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan						

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	KOMPETENSI (X1)	Pengetahuan					
		Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai Job Desk Pekerjaan					
2		Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
3		Keterampilan					
		Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
4		Saya memiliki keterampilan dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
5		Sikap Kerja					
		Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan Peralatan Komputer					
6		Saya melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
			1	2	3	4	5
1	MOTIVASI (X2)	Berprestasi					
		Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai					
		Organisasi memberikan bonus berdasarkan penilaian dari divisi terkait					
		Perbaikan					
		Saya diberikan peluang untuk promosi jabatan					
		Saya selalu berusaha berprestasi disetiap pekerjaan yang diberikan					
		Perubahan					
		Saya mempunyai dorongan yang kuat untu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan					
		Saya diberikan semangat oleh pimpinan demi meningkatkan kinerja					
		Kemampuan Kerja					
Saya dapat bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya							
8		Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja					
9		Pengetahuan Kerja					
		Saya mengetahui dan menjalankan SOP yang diberlakukan organisasi demi kinerja yang maksimal					
10		Saya bekerja sesuai dengan arahan dari pimpinan					

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban					
			STS	TS	N	S	SS	
			1	2	3	4	5	
1	LINGKUNGAN KERJA (X2)	Penerangan						
		Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan						
		2	Pencahayaannya sudah tepat dengan posisi yang dibutuhkan					
		3	Suhu Udara					
			Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja					
		4	Kelembapan yang terjaga, membuat pegawai nyaman dalam bekerja					
		5	Suara Bising					
			Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan bermotor					
		6	Fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
		7	Ruang Gerak Yang Diperlukan					
Tata layout di tempat bekerja saya sangat nyaman								
8	Adanya petugas keamanan dilingkungan kerja, membuat Saya bekerja dengan baik							
9	Hubungan Antar Pegawai							
	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis							
10	Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik							

LAMPIRAN HASIL ANGGKET VARIABEL Y (KINERJA)

No	Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	4	5	3	5	5	27
2	4	5	5	3	5	3	4	5	25
3	5	5	5	4	4	3	5	5	26
4	5	5	5	3	5	3	5	5	26
5	4	4	4	4	4	3	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	4	4	24
8	5	4	5	4	4	4	5	4	26
9	5	5	5	3	4	4	5	5	26
10	5	4	5	5	5	4	5	4	28
11	4	5	5	5	5	4	4	5	28
12	5	5	5	4	4	4	5	5	27
13	4	5	5	4	5	4	4	5	27
14	5	5	5	4	5	4	5	5	28
15	5	4	5	5	5	4	5	4	28
16	4	5	5	5	5	4	4	5	28
17	5	5	5	4	4	4	5	5	27
18	4	5	5	5	5	4	4	5	28
19	4	4	4	5	5	4	4	4	26
20	5	5	5	5	5	4	5	5	29
21	5	5	5	4	4	4	5	5	27
22	5	4	4	5	4	4	5	4	26
23	5	4	5	5	4	4	5	4	27
24	4	5	5	4	4	4	4	5	26
25	5	5	5	5	4	4	5	5	28
26	4	5	5	3	4	4	4	5	25
27	5	5	5	5	4	4	5	5	28
28	5	5	5	4	4	4	5	5	27
29	4	4	5	4	4	4	4	4	25
30	4	4	4	5	4	4	4	4	25
31	5	5	5	4	4	4	5	5	27
32	5	4	5	4	4	4	5	4	26
33	4	5	5	4	4	4	4	5	26
34	5	5	5	4	4	4	5	5	27
35	4	5	5	4	4	4	4	5	26
36	4	4	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	5	4	4	4	5	5	27
38	5	5	5	4	4	4	5	5	27

39	5	4	4	4	4	5	5	4	26
40	5	4	5	4	4	5	5	4	27
41	4	5	5	4	4	5	4	5	27
42	5	5	5	4	4	5	5	5	28

HASIL ANGGKET VARIABEL X1 (KOMPETENSI)

No	Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	4	4	4	25
2	5	3	4	4	5	5	26
3	5	5	4	5	5	4	28
4	5	5	4	5	5	5	29
5	5	4	5	5	4	5	28
6	5	4	4	4	5	4	26
7	5	4	4	4	5	5	27
8	5	4	4	5	5	5	28
9	5	5	4	4	4	5	27
10	5	4	4	4	5	5	27
11	5	5	4	4	5	5	28
12	5	5	4	4	4	4	26
13	5	5	4	4	4	5	27
14	5	5	4	5	5	4	28
15	5	5	4	4	5	5	28
16	5	4	5	4	5	5	28
17	5	4	5	4	4	4	26
18	5	5	4	4	5	5	28
19	5	3	4	4	5	5	26
20	5	4	4	4	4	4	25
21	5	3	4	4	5	5	26
22	5	5	4	4	5	4	27
23	5	5	3	3	5	5	26
24	5	4	4	4	4	5	26
25	5	4	4	4	5	4	26
26	5	4	4	4	5	5	27
27	5	4	4	4	5	5	27
28	5	5	4	4	4	5	27
29	5	4	3	3	5	5	25
30	5	5	4	4	5	5	28
31	5	4	4	4	5	5	27
32	5	4	4	4	5	5	27
33	5	5	4	4	4	5	27
34	5	4	4	4	5	5	27
35	5	5	4	4	5	5	28
36	5	5	4	4	4	4	26
37	5	5	4	4	4	5	27

38	5	5	4	4	4	5	27
39	5	4	4	4	5	5	27
40	5	5	4	4	5	5	28
41	5	5	4	4	4	4	26
42	5	5	4	4	4	5	27

LAMPIRAN HASIL ANGGKET VARIABEL X2 (MOTIVASI)

No	Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
7	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
8	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
9	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
12	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
13	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	38
14	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
15	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
17	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	37
18	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	37
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
20	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
21	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	39
22	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
24	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
26	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	39
27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
29	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
31	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
32	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
35	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
36	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3	40
37	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
38	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44

39	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
40	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
42	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45

LAMPIRAN HASIL ANGKET VARIABEL X3 (LINGKUNGAN KERJA)

No	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	43
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
6	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	42
7	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	39
8	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	39
11	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	43
12	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	44
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	37
16	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
17	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	41
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
19	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
20	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	36
21	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	40
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44
24	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	42
25	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
26	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	37
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
29	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	37
30	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	43
31	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	39
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	37
33	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	43
34	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
35	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
36	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	40
37	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
41	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	41
42	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	39

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y (KINERJA)

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	Kinerja
k1	Pearson Correlation	1	,094	,341 [*]	,020	-,123	,062	1,000 ^{**}	,094	,498 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,554	,027	,902	,439	,694	,000	,554	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
k2	Pearson Correlation	,094	1	,651 ^{**}	-,266	,141	-,146	,094	1,000 ^{**}	,473 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,554		,000	,089	,372	,357	,554	,000	,002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
k3	Pearson Correlation	,341 [*]	,651 ^{**}	1	-,152	,173	-,025	,341 [*]	,651 ^{**}	,646 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,027	,000		,335	,274	,875	,027	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
k4	Pearson Correlation	,020	-,266	-,152	1	,244	,192	,020	-,266	,463 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,902	,089	,335		,120	,223	,902	,089	,002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
k5	Pearson Correlation	-,123	,141	,173	,244	1	-,309 [*]	-,123	,141	,401 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,439	,372	,274	,120		,046	,439	,372	,008
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
k6	Pearson Correlation	,062	-,146	-,025	,192	-,309 [*]	1	,062	-,146	,294
	Sig. (2-tailed)	,694	,357	,875	,223	,046		,694	,357	,059
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
k7	Pearson Correlation	1,000 ^{**}	,094	,341 [*]	,020	-,123	,062	1	,094	,498 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,554	,027	,902	,439	,694		,554	,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

k8	Pearson Correlation	,094	1,000**	,651**	-,266	,141	-,146	,094	1	,473**
	Sig. (2-tailed)	,554	,000	,000	,089	,372	,357	,554		,002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Kinerj a	Pearson Correlation	,498**	,473**	,646**	,463**	,401**	,294	,498**	,473**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,002	,008	,059	,001	,002	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X1 (KOMPETENSI)

Correlations

		km1	km2	km3	km4	km5	km6	Kompetensi
km1	Pearson Correlation	. ^a	1	-,159	,068	-,285	-,112	,433 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.		,315	,669	,067	,481	,004
	N	42	42	42	42	42	42	42
km2	Pearson Correlation	. ^a	1	-,159	,068	-,285	-,112	,433 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.		,315	,669	,067	,481	,004
	N	42	42	42	42	42	42	42
km3	Pearson Correlation	. ^a	-,159	1	,504 ^{**}	-,237	-,116	,299
	Sig. (2-tailed)	.	,315		,001	,130	,464	,054
	N	42	42	42	42	42	42	42
km4	Pearson Correlation	. ^a	,068	,504 ^{**}	1	,009	-,164	,581 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.	,669	,001		,956	,301	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
km5	Pearson Correlation	. ^a	-,285	-,237	,009	1	,234	,345 [*]
	Sig. (2-tailed)	.	,067	,130	,956		,136	,025
	N	42	42	42	42	42	42	42
km6	Pearson Correlation	. ^a	-,112	-,116	-,164	,234	1	,398 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.	,481	,464	,301	,136		,009
	N	42	42	42	42	42	42	42
Kompetensi	Pearson Correlation	. ^a	,433 ^{**}	,299	,581 ^{**}	,345 [*]	,398 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.	,004	,054	,000	,025	,009	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X2 (MOTIVASI)

Correlations

		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	Motivasi
m1	Pearson Correlation	1	,053	-,067	-,067	,158	-,228	1,000**	,053	-,067	-,067	,371*
	Sig. (2-tailed)		,741	,675	,675	,318	,146	,000	,741	,675	,675	,015
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
m2	Pearson Correlation	,053	1	,315*	,315*	,235	-,096	,053	1,000**	,315*	,315*	,593**
	Sig. (2-tailed)	,741		,042	,042	,134	,546	,741	,000	,042	,042	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
m3	Pearson Correlation	-,067	,315*	1	1,000**	,103	,037	-,067	,315*	1,000**	1,000**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,675	,042		,000	,515	,818	,675	,042	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
m4	Pearson Correlation	-,067	,315*	1,000**	1	,103	,037	-,067	,315*	1,000**	1,000**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,675	,042	,000		,515	,818	,675	,042	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
m5	Pearson Correlation	,158	,235	,103	,103	1	,189	,158	,235	,103	,103	,447**
	Sig. (2-tailed)	,318	,134	,515	,515		,232	,318	,134	,515	,515	,003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
m6	Pearson Correlation	-,228	-,096	,037	,037	,189	1	-,228	-,096	,037	,037	,125
	Sig. (2-tailed)	,146	,546	,818	,818	,232		,146	,546	,818	,818	,009
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
m7	Pearson Correlation	1,000**	,053	-,067	-,067	,158	-,228	1	,053	-,067	-,067	,371*
	Sig. (2-tailed)	,000	,741	,675	,675	,318	,146		,741	,675	,675	,015
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
m8	Pearson Correlation	,053	1,000**	,315*	,315*	,235	-,096	,053	1	,315*	,315*	,593**
	Sig. (2-tailed)	,741	,000	,042	,042	,134	,546	,741		,042	,042	,000

	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
m9	Pearson Correlation	-,067	,315 [*]	1,000 ^{**}	1,000 ^{**}	,103	,037	-,067	,315 [*]	1	1,000 ^{**}	,789 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,675	,042	,000	,000	,515	,818	,675	,042		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
m10	Pearson Correlation	-,067	,315 [*]	1,000 ^{**}	1,000 ^{**}	,103	,037	-,067	,315 [*]	1,000 ^{**}	1	,789 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,675	,042	,000	,000	,515	,818	,675	,042	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Motivasi	Pearson Correlation	,371 [*]	,593 ^{**}	,789 ^{**}	,789 ^{**}	,447 ^{**}	,125	,371 [*]	,593 ^{**}	,789 ^{**}	,789 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	,000	,003	,009	,015	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X3 (LINGKUNGAN KERJA)

Correlations

		lk1	lk2	lk3	lk4	lk5	lk6	lk7	lk8	lk9	lk10	Lingkungan Kerja
lk1	Pearson Correlation	1	-,024	,169	,135	,102	-,173	,169	,135	,102	-,173	,307 [*]
	Sig. (2-tailed)		,880	,286	,395	,520	,273	,286	,395	,520	,273	,048
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
lk2	Pearson Correlation	-,024	1	,150	,055	-,039	,025	,150	,055	-,039	,025	,313 [*]
	Sig. (2-tailed)	,880		,344	,728	,804	,875	,344	,728	,804	,875	,044
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
lk3	Pearson Correlation	,169	,150	1	,909 ^{**}	,248	,047	1,000 ^{**}	,909 ^{**}	,248	,047	,846 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,286	,344		,000	,114	,769	,000	,000	,114	,769	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
lk4	Pearson Correlation	,135	,055	,909 ^{**}	1	,330 [*]	-,047	,909 ^{**}	1,000 ^{**}	,330 [*]	-,047	,822 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,395	,728	,000		,033	,769	,000	,000	,033	,769	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
lk5	Pearson Correlation	,102	-,039	,248	,330 [*]	1	,024	,248	,330 [*]	1,000 ^{**}	,024	,555 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,520	,804	,114	,033		,882	,114	,033	,000	,882	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
lk6	Pearson Correlation	-,173	,025	,047	-,047	,024	1	,047	-,047	,024	1,000 ^{**}	,167
	Sig. (2-tailed)	,273	,875	,769	,769	,882		,769	,769	,882	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
lk7	Pearson Correlation	,169	,150	1,000 ^{**}	,909 ^{**}	,248	,047	1	,909 ^{**}	,248	,047	,846 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,286	,344	,000	,000	,114	,769		,000	,114	,769	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
lk8	Pearson Correlation	,135	,055	,909 ^{**}	1,000 ^{**}	,330 [*]	-,047	,909 ^{**}	1	,330 [*]	-,047	,822 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,395	,728	,000	,000	,033	,769	,000		,033	,769	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
lk9	Pearson Correlation	,102	-,039	,248	,330*	1,000**	,024	,248	,330*	1	,024	,555**
	Sig. (2-tailed)	,520	,804	,114	,033	,000	,882	,114	,033		,882	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
lk10	Pearson Correlation	-,173	,025	,047	-,047	,024	1,000**	,047	-,047	,024	1	,167
	Sig. (2-tailed)	,273	,875	,769	,769	,882	,000	,769	,769	,882		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,307*	,313*	,846**	,822**	,555**	,167	,846**	,822**	,555**	,167	1
	Sig. (2-tailed)	,048	,044	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y
(KINERJA)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	9

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X1
(KOMPETENSI)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,620	7

LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X2 (MOTIVASI)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	11

**LAMPIRAN HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X3 (LINGKUNGAN
KERJA)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

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

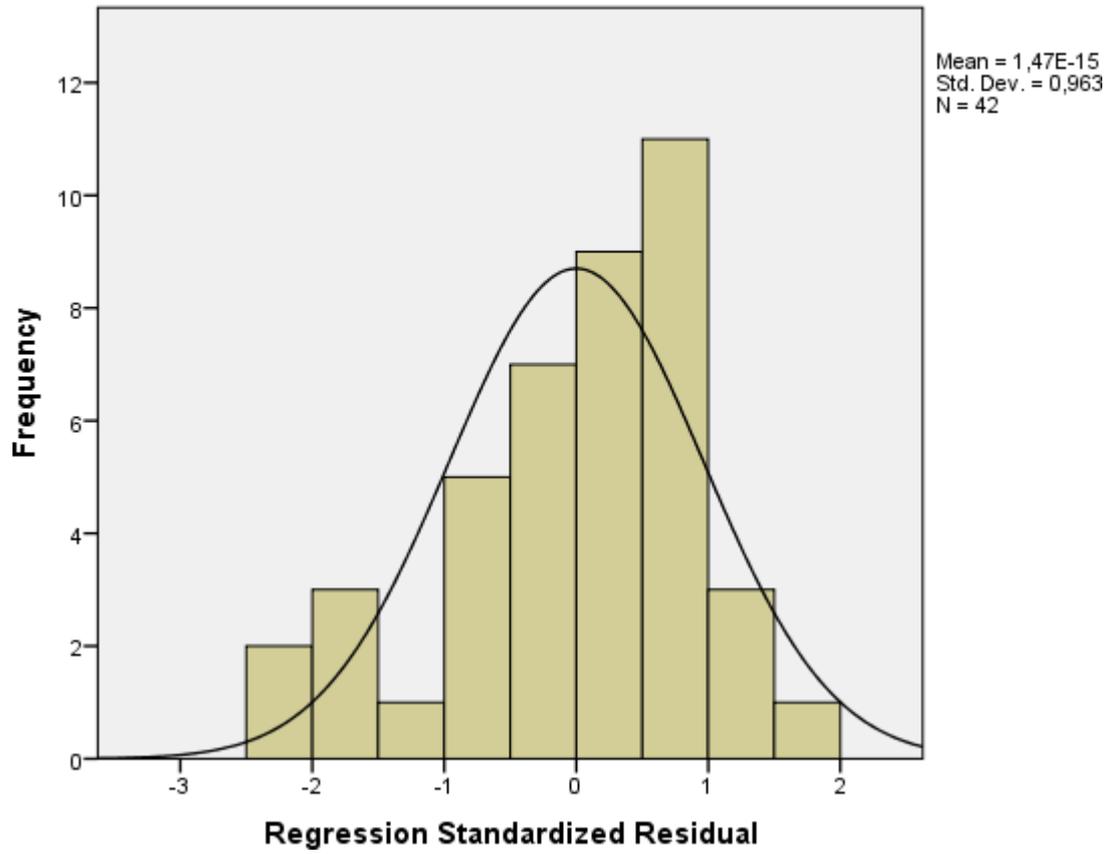
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	11

LAMPIRAN HISTOGRAM

Histogram

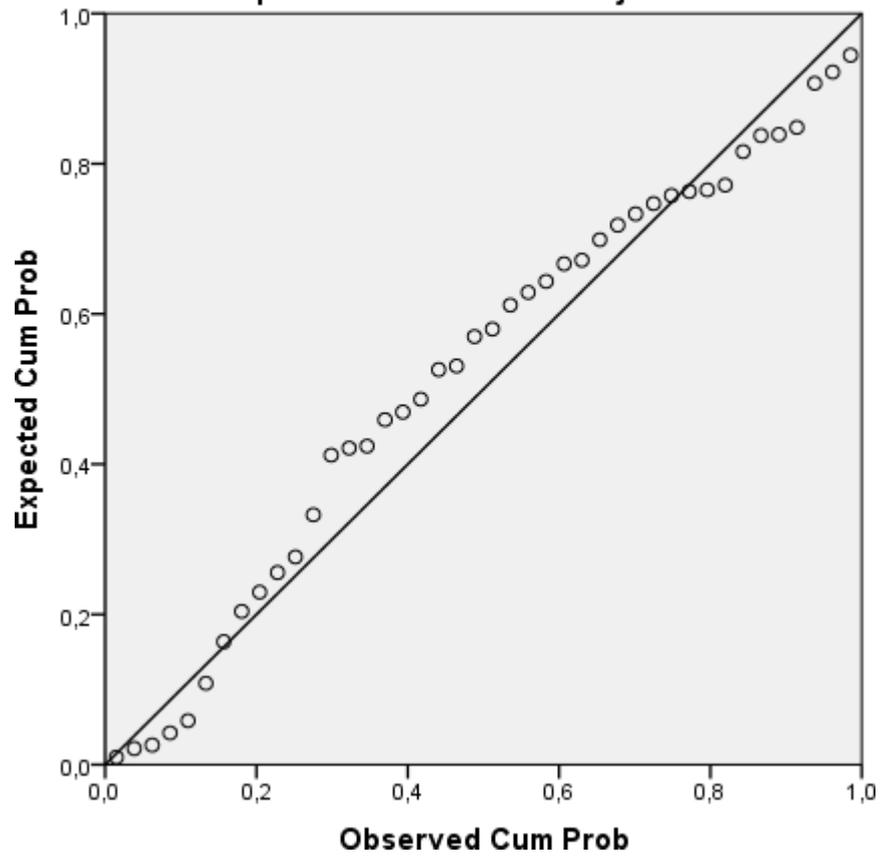
Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

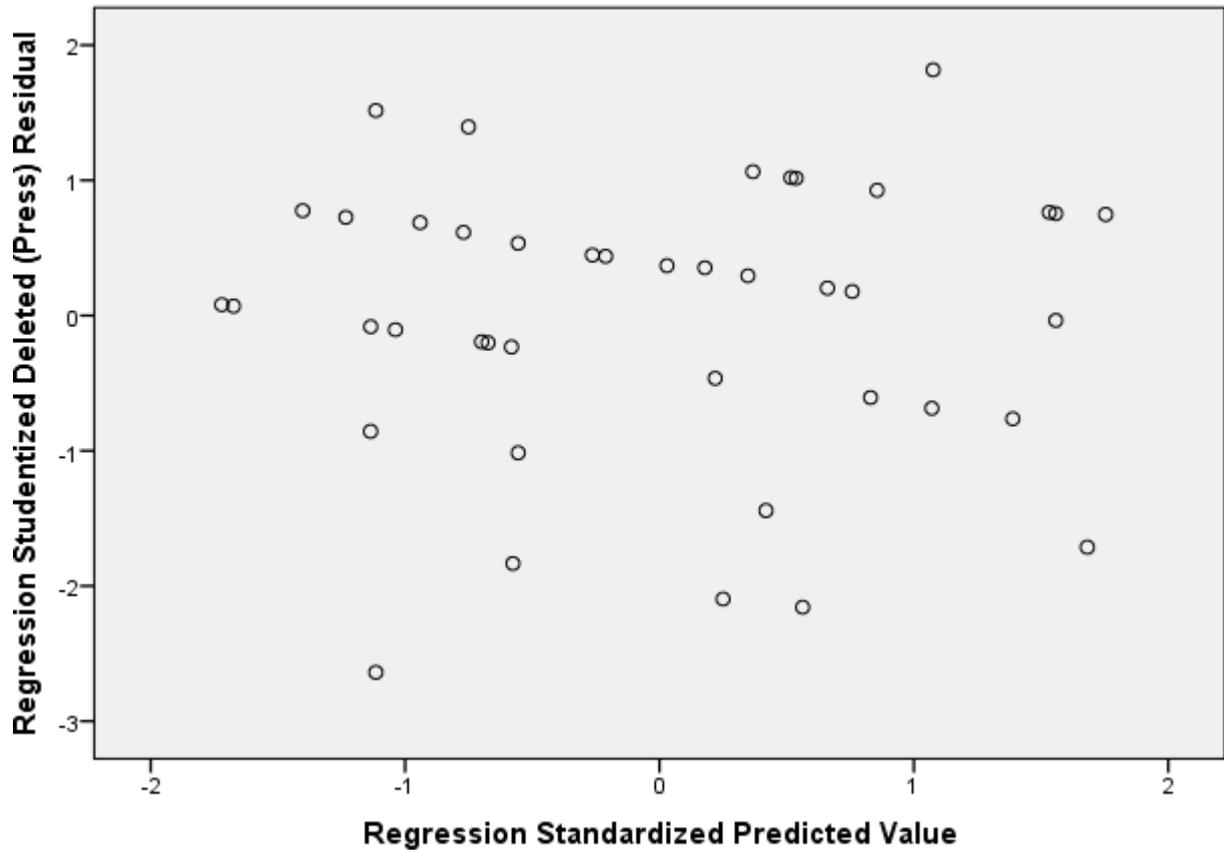
Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Model Summary^b

LAMPIRAN HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,665	,609	1,33553

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

b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN HASIL UJI SIMULTAN UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,722	3	1,574	11,882	,000 ^b
	Residual	67,778	38	1,784		
	Total	72,500	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

LAMPIRAN HASIL UJI PARSIAL UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,910	7,201		3,876	,000		
Kompetensi	,181	,219	,132	2,827	,003	,966	1,036
Motivasi	,342	,151	,044	2,278	,000	,975	1,026
Lingkungan Kerja	,190	,126	,240	1,807	,000	,970	1,031

a. Dependent Variable: Kinerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	26,5000	1,32977	42
Kompetensi	26,9048	,95788	42
Motivasi	42,3095	2,43439	42
Lingkungan Kerja	40,6667	2,72000	42

Correlations

		Kinerja	Kompetensi	Motivasi	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,019	-,049	-,250
	Kompetensi	,019	1,000	,055	,147
	Motivasi	-,049	,055	1,000	-,039
	Lingkungan Kerja	-,250	,147	-,039	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,452	,379	,056
	Kompetensi	,452	.	,365	,177
	Motivasi	,379	,365	.	,402
	Lingkungan Kerja	,056	,177	,402	.
N	Kinerja	42	42	42	42
	Kompetensi	42	42	42	42
	Motivasi	42	42	42	42
	Lingkungan Kerja	42	42	42	42

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Coefficient Correlations^a

Model			Lingkungan Kerja	Motivasi	Kompetensi
1	Correlations	Lingkungan Kerja	1,000	,048	-,149
		Motivasi	,048	1,000	-,061
		Kompetensi	-,149	-,061	1,000
	Covariances	Lingkungan Kerja	,006	,000	-,003
		Motivasi	,000	,007	-,001
		Kompetensi	-,003	-,001	,048

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Motivasi	Lingkungan Kerja
1	1	3,994	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,004	31,669	,00	,00	,31	,64
	3	,002	45,587	,05	,25	,56	,33
	4	,001	85,108	,95	,74	,12	,04

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25,8976	27,1140	26,5000	,35011	42
Std. Predicted Value	-1,721	1,754	,000	1,000	42
Standard Error of Predicted Value	,236	,659	,398	,105	42
Adjusted Predicted Value	25,8862	27,3751	26,4940	,38149	42
Residual	-3,10959	2,12344	,00000	1,28285	42
Std. Residual	-2,334	1,594	,000	,963	42
Stud. Residual	-2,453	1,764	,002	1,013	42
Deleted Residual	-3,43611	2,60235	,00601	1,42182	42
Stud. Deleted Residual	-2,638	1,817	-,008	1,040	42
Mahal. Distance	,313	9,054	2,929	2,104	42
Cook's Distance	,000	,175	,028	,044	42
Centered Leverage Value	,008	,221	,071	,051	42

a. Dependent Variable: Kinerja