

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT  
KABUPATEN BUNGO**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**F A R I D A**

**NIM. 018545482**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BUNGO**

Farida

[faridabungo@gmail.com](mailto:faridabungo@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Tujuan dari penelitian ini adalah, yaitu: 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai; 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai; 3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi lingkungan kerja; 4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; 5) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; 6) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja untuk memotivasi pegawai; 7) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; 8) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai; dan 9) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2013, menggunakan metode deskriptif dan analisis kuantitatif. Populasi penelitian adalah 45 pegawai pemerintah. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis jalur digunakan untuk mengukur ukuran pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja pada motivasi dan prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Motivasi sebagai variabel mediasi, juga memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja.

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

## ABSTRACT

### THE CONSECUTIVE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF THE GOVERNMENT OFFICIALS AT THE BUNGO DISTRICT INSPECTORATE OFFICE

Farida

[faridabungo@gmail.com](mailto:faridabungo@gmail.com)

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

The purpose of this study are, namely: 1) To analyze the effect of competence on employee motivation; 2) To analyze the effect of work environment on employee motivation; 3) To analyze the effect of competence and motivation of the work environment; 4) To analyze the effect of competence on employee performance; 5) To analyze the effect of work environment on employee performance; 6) To analyze the effect of competence and work environment to motivate employees; 7) To analyze the effect of motivation on employee performance; 8) To analyze the effect of competence through motivation on employee performance; and 9) To analyze the effect of the work environment through motivation on employee performance. This study is conducted in 2013, employing descriptive method and quantitative analysis. The study population is 45 government employees. Questionnaire was used to collect data. Path analysis was used to measure the size of effect of competence and work environment on motivation and work performance. The results showed that competence and work environment have positive and significant effect on motivation and performance. Motivation as the mediating variabel, also has a positive and significant effect on performance.

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

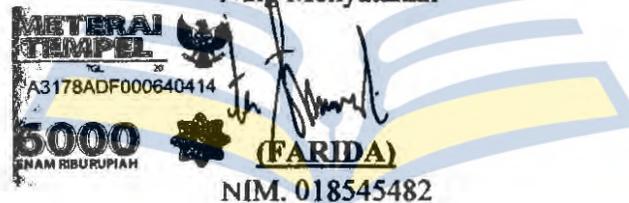
**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Kabupaten Bungo.” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, 19 - 12 - 2014

Yang Menyatakan



**METERAI  
TEMPEL**  
A3178ADF000640414  
**5000**  
ENAM RIBURUPIAH  
**(FARIDA)**  
NIM. 018545482

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCA SARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : FARIDA  
NIM : 018545482  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu/13 Desember 2014  
Waktu : 13<sup>00</sup> S/A 15<sup>00</sup> WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji  
Suciati, M.Sc., Ph.D.

Penguji Ahli  
Aryana Satrya, MM, Ph.D

Pembimbing I  
Dr. Idham Khalik, SE., MM

Pembimbing II  
Suciati, M.Sc., Ph.D.



(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

Penyusun TAPM : FARIDA  
NIM : 018545482  
Program Studi : Magister Manajemen  
Hari/Tanggal :

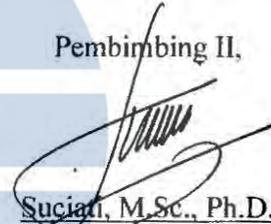
Menyetujui:

Pembimbing I, ✓



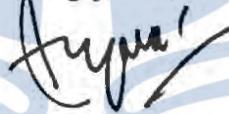
Dr. Idham Khalik, SE., MM  
NIP. 19631021 198603 1 001

Pembimbing II,



Suciati, M.Sc., Ph.D.  
NIP. 19520213 198503 2 001

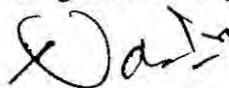
Penguji Ahli



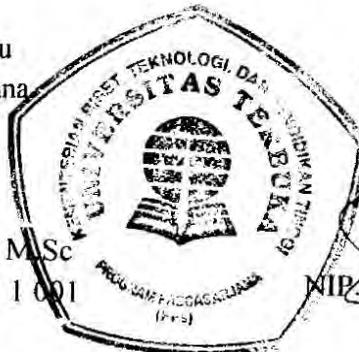
Aryana Satrya, MM, Ph.D

Mengetahui

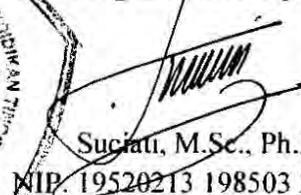
Ketua Bidang Ilmu  
Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, SE, M.Sc  
NIP. 19781111 200501 1 001



Direktur  
Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph.D.  
NIP. 19520213 198503 2 001

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Bapak Dr. Idham Khalik, SE., MM, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D. selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi.
5. Seluruh pegawai pada Kantor INSPEKTORAT Kabupaten Bungo sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.

6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ayah dan Ibu, Suami tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan studi ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi, 12 - 12 - 2014

  
**FARIDA**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : FARIDA  
NIM : 018545482  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat/Tanggal Lahir : Rantau Pandan, 25 Maret 1970

Riwayat Pendidikan : Lulus SD 104/II di Muara Bungo pada tahun 1983  
Lulus SMP N 1 di Muara Bungo pada tahun 1986  
Lulus SMAN 1 di Muara Bungo Pada tahun 1989  
Lulus S1 UNJA di Jambi pada tahun 1994

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1998 s/d 1999 sebagai CPNS di Inspektorat Kabupaten Bungo.  
Tahun 1999 s/d 2002 sebagai PNS di Badan Pengawas Kabupaten Bungo (Inspektorat Kabupaten Bungo).  
Tahun 2002 s/d 2012 sebagai Kasi Pembangunan di Inspektorat Kabupaten Bungo.  
Tahun 2012 s/d saat ini sekarang sebagai P2UPD di Inspektorat Kabupaten Bungo.

Alamat Tetap : Jln. Lebai Hasan No. 3 RT. 12/09, Kelurahan Batang Bungo. Kecamatan Pasar Muara Bungo, Kabupaten Bungo

Nomor Telp. : 0812 7899 037

Jambi, ...12...2014



**FARIDA**

NIM. 018545482

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	i
Pernyataan .....	iii
Lembar Layak Uji .....	iv
Pengesahan .....	v
Persetujuan TAPM .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Riwayat Hidup .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	13
C. Rumusan Masalah .....	15
D. Tujuan Penelitian .....	16
E. Kegunaan Penelitian .....	17
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Manajemen .....	18
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
C. Kompetensi .....	20
1. Definisi Kompetensi .....	20
2. Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi .....	24
3. Tingkatan Kompetensi .....	25
4. Dimensi Kompetensi .....	26
D. Lingkungan Kerja .....	27
1. Definisi Lingkungan Kerja .....	27
2. Dimensi Lingkungan Kerja .....	31
E. Motivasi .....	32
1. Definisi dan Konsep Motivasi .....	32
2. Tujuan Motivasi .....	34
3. Teori Motivasi .....	35
4. Metode Motivasi .....	37
F. Kinerja .....	37
1. Definisi Kinerja .....	37
2. Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	39
3. Metode Penilaian Kinerja .....	40
4. Dimensi Kinerja .....	42
G. Penelitian Terdahulu ( <i>Deductive Thinking</i> ) .....	43
H. Kerangka Berpikir .....	45
I. Hipotesis .....	51

<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A.	Desain Penelitian .....	52
B.	Populasi.....	53
C.	Instrumen Penelitian .....	54
1.	Kuesioner (Angket).....	54
2.	Dokumentasi .....	55
D.	Teknik Pengumpulan Data .....	55
1.	Metode Survei .....	55
2.	Dokumentasi .....	56
E.	Definisi Operasional .....	57
F.	Metode Analisis.....	63
1.	Analisis Kualitatif (Deskriptif) .....	64
2.	Transformasi Data.....	67
3.	Uji Kualitas Data.....	68
a.	Uji Validitas .....	68
b.	Uji Reliabilitas .....	69
4.	Analisis Jalur.....	70
a.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72
b.	Uji t (Parsial).....	73
c.	Uji Simultan (Uji F) .....	74
c.	Intervening .....	75
G.	Rancangan Uji Hipotesis .....	78
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Profil Responden .....	81
1.	Jenis Kelamin Reponden.....	81
2.	Usia Responden.....	82
3.	Pendidikan Responden.....	83
4.	Masa Kerja Responden .....	84
B.	Hasil Uji Kualitas Data.....	85
1.	Hasil Uji Validitas.....	85
a.	Hasil Pengujian Valaiditas Kompetensi .....	85
b.	Hasil Pengujian Valaiditas Lingkungan Kerja.....	86
c.	Hasil Pengujian Valaiditas Motivasi .....	87
d.	Hasil Pengujian Valaiditas Kinerja .....	88
2.	Hasil Uji Relibilitas.....	89
C.	Hasil Penelitian.....	90
1.	Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian.....	90
a.	Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi .....	91
b.	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	96
c.	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	100
d.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	104
2.	Analisis Jalur (Path Analisis).....	109
a.	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi.....	111
1)	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	112

2) Uji Parsial (Uji-t).....	113
3) Uji Simultan (Uji F) .....	116
b. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	118
1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	119
2) Uji Parsial (Uji-t).....	120
3) Uji Simultan (Uji F) .....	121
c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	123
1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	124
2) Uji Parsial (Uji-t).....	125
d. Uji Intervening .....	126
1) Pengaruh Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja .....	126
2) Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja .....	128
D. Pembahasan Penelitian .....	131
1. Pembahasan Pertama.....	131
2. Pembahasan Kedua .....	132
3. Pembahasan Ketiga .....	133
4. Pembahasan Keempat .....	134
5. Pembahasan Kelima.....	137
6. Pembahasan Keenam .....	139
7. Pembahasan Ketujuh.....	140
8. Pembahasan Kedelapan.....	142
9. Pembahasan Kesembilan.....	143
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	144
B. Saran .....	147
1. Secara Praktis .....	147
2. Secara Akademis .....	149
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>150</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>No. Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka Berpikir.....	50
3.1. Model Analisis Jalur .....	71
3.2. Analisis Jalur Variabel Kompetensi dengan Kinerja dimediasi Motivasi .....	76
3.3. Analisis Jalur Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja dimediasi Motivasi .....	77
4.1. Persentase Jenis Kelamin Responden .....	86
4.2. Grafik Persentase Usia Responden .....	82
4.3. Persentase Pendidikan Responden .....	83
4.4. Persentase Golongan Responden .....	84
4.5. Model Analisis Jalur .....	110
4.6. Sub Struktur Pertama .....	111
4.7. Sub Struktur Kedua.....	118
4.8. Sub Struktur Ketiga.....	123
4.9. Model Analisis Jalur Sub Struktur Empat.....	127
4.10. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur Empat.....	127
4.11. Model Analisis Jalur Sub Struktur Lima.....	129
4.12. Hasil Analisis Jalur Sub Struktur Lima.....	129

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Realisasi Program Kegiatan Pengawasan Inspektorat Kabupaten Bungo Periode 2010-2013.....	5
1.2. Keadaan sumber daya manusia pada Inspektorat Kabupaten Bungo .....	9
2.1. Penelitian Terdahulu .....	43
3.1. Skala <i>Likert</i> pada Teknik pengumpulan data.....	56
3.2. Operasional Variabel Penelitian $X_1$ (Kompetensi) .....	59
3.3. Operasional Variabel Penelitian $X_2$ (Lingkungan Kerja) .....	60
3.4. Operasional Variabel Penelitian Z (Motivasi) .....	61
3.5. Operasional Variabel Penelitian Y (Kinerja) .....	62
3.6. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal.....	66
3.7. Standar Penilaian Untuk Reability .....	69
4.1. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) .....	86
4.2. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	87
4.3. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Motivasi (Z) .....	88
4.4. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	89
4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	90
4.6. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian .....	91
4.7. Indikator Variabel Kompetensi ( $X_1$ ). .....	92
4.8. Indikator Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). .....	96
4.9. Indikator Variabel Motivasi (Z).....	101
4.10. Indikator Variabel Kinerja (Y).....	105
4.11. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi .....	112
4.12. Koefisien Determinasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi .....	113
4.13. Hasil Uji F Secara Simultan.....	116
4.14. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	118
4.15. Koefisien Determinasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	119
4.16. Hasil Uji F Secara Simultan.....	122
4.17. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	124
4.18. Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja .....	124

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Surat Keputusan Pembimbing Tesis
2. Kuesioner Penelitian
3. Rekapitulasi Jawaban Responden
4. Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval
5. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data
6. Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sejalan dengan era otonomi daerah yang didasarkan pada UU No. 32 tahun 2003 saat ini, yang mana daerah mempunyai kewenangan yang luas untuk mengembangkan potensi daerah demi kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Untuk mengembangkan potensi daerah tidak terlepas dari adanya insfrastruktur sarana dan prasarana daerah. Serta sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang pekerjaannya.

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (good governance) merupakan harapan semua pihak, langkah mewujudkan hal tersebut telah dituangkan dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan yang diantaranya instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Instruksi Presiden Nomor 5 tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi.

Dari beberapa peraturan diatas dijelaskan bahwa setiap instansi pemerintah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), tujuannya adalah untuk mendorong terciptanya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu prasyarat terciptanya pemerintahan yang baik.

Sistem AKIP pada dasarnya merupakan sistem manajemen berorientasi pada hasil yang merupakan salah satu instrument untuk mewujudkan instansi

pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif, transparan dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan. Dengan sistem AKIP tersebut setiap instansi pemerintah akan membuat Rencana Strategis (*strategic plan*), Rencana Kerja (*performance plan*), Penetapan Kinerja (*performance agreement*) serta laporan pertanggungjawaban kinerja (*performance accountability report*).

Penyusunan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Inspektorat Kabupaten Bungo tahun 2013 dimaksudkan sebagai perwujudan kewajiban inspektorat Kabupaten Bungo untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi dalam mencapai tujuan dan kinerja tahun 2013 serta sebagai umpan balik untuk memicu perbaikan Inspektorat Kabupaten Bungo.

Inspektorat Kabupaten Bungo merupakan salah satu Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) pada pemerintah Kabupaten Bungo yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2013 tentang perubahan atas peraturan daerah Nomor 2 tahun 2011 tentang pembentukan dan susunan organisasi lembaga teknis daerah.

Adapun tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kabupaten Bungo berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan dusun dan pelaksanaan urusan pemerintahan dusun.

Adapun materi yang diawasi adalah tiga hal atau kombinasinya yaitu uang, barang dan orang. Ketiganya masing-masing memerlukan penanganan secara berlainan. Diantara ketiganya yang lebih mudah diawasi adalah uang dan barang karena biasanya dalam keadaan konstan, untuk pengawasan terhadap orang relatif lebih sulit karena ada perbedaan spesifikasi atau karakter dan kapabilitas masing-masing individu. Pengawasan erat sekali kaitannya dengan perencanaan, yang artinya harus ada sesuatu objek yang diawasi, jadi pengawasan hanya akan berjalan kalau ada rencana program/kegiatan untuk diawasi. Rencana digunakan sebagai standar untuk mengawasi, sehingga tanpa rencana hanya sekedar merab-raba. Apabila rencana telah ditetapkan dengan tepat dan memulai pengawasannya begitu rencana dilaksanakan, maka tidak ada hal yang menyimpang. Pada umumnya pengawasan terdiri dari 3 (tiga) langkah yaitu: a) menentukan standar, b) mengukur hasil atas dasar standar dan c) mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.

Untuk melaksanakan semua kegiatan tersebut tentunya juga harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas, sumber daya yang dimaksud yakni pegawai yang bekerja dalam melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik, kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan sehingga dalam proses pembangunan pengembangan

SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi karena disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama dalam memberikan kinerja yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang baik agar pelaksanaan kegiatan dapat diselenggarakan secara efisien, efektif, ekonomis dan tertib aturan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi/instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Berikut ini dapat dilihat realisasi dari beberapa program kegiatan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Bungo sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
Realisasi Program Kegiatan Pengawasan Inspektorat Kabupaten Bungo  
Periode 2010-2013

1	2	3	4	5	6
1	Kegiatan pelaksanaan pengawasan internal secara berkala	99.83%	98.49%	91.99%	94.22%
2	Kegiatan penanganan kasus pengaduan di lingkungan Pemerintah Daerah	88.62%	88.02%	82.03%	53.36%
3	Kegiatan inventarisasi temuan pengawasan	17.47%	81.47%	87.76%	84.82%
4	Kegiatan tindak lanjut hasil temuan pengawasan	92.62%	96.97%	94.87%	95.51%
5	Program peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparat pengawasan	-	99.98%	81.79%	85.72%

Sumber: LAKIP Inspektorat Kabupaten Bungo

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwasanya realisasi lima program kegiatan pengawasan Inspektorat Kabupaten Bungo periode 2010-2013 tampak mengalami penurunan dari tahun sebelum. Untuk kegiatan pelaksanaan pengawasan internal secara berkala realisasi program kerjanya pada tahun 2013 mengalami peningkatan dari tahun 2012, namun apabila dengan melihat dari tahun 2010 dan 2011 angka realisasinya tahun 2013 masih dibawah dari tahun tersebut yaitu sebesar 94,22%. Untuk kegiatan penanganan kasus pengaduan di lingkungan Pemerintah Daerah terus mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, namun ini menandakan hal yang positif, karena semakin kecilnya penanganan kasus artinya semakin berhasil pula pembinaan dari inspektorat

selama ini. Untuk kegiatan inventarisasi temuan pengawasan terus mengalami peningkatan hingga tahun 2012, namun pada tahun 2013 mengalami penurunan kembali menjadi 84,82%. Untuk kegiatan tindak lanjut hasil temuan pengawasan sudah menunjukkan angka yang cukup baik angka realisasi kegiatannya lebih dari 95%, meskipun turun dari tahun sebelumnya tapi angka realisasi ini telah menunjukkan angka yang positif. Sedangkan untuk program peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparat pengawasan meskipun mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, namun angka realisasi ini tergolong belum cukup memuaskan yaitu sebesar 85,72%. Padahal program peningkatan profesionalisme tenaga pemeriksa dan aparat pengawasan sangat penting sekali dalam rangka meningkatkan kualitas kerja dan kompetensi tenaga pengawas.

Kinerja yang baik pada dasarnya harus dilengkapi dengan kompetensi yang baik. Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan mendapatkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik untuk dikembangkan yaitu pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2005:106).

Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Namun dalam pelaksanaannya masalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sering kali dipertanyakan, yang secara umum berkaitan dengan kualitas dan kinerja pegawai, yaitu mengenai masalah penempatan kerja serta penetapan dan penempatan pegawai dalam jabatan yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor. Selain itu pula masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja secara teknis sehingga terjadi berbagai kesalahan dan keterlambatan proses kerja, hal ini berkaitan dengan faktor latar belakang pendidikan, kompetensi, dan penguasaan di bidang tugas, belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dan penetapan dimaksud, sehingga hasil kerja pun belum dapat dilaksanakan secara maksimal, membuat kinerja PNS tidak optimal, yang berdampak pada rendahnya

kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya kualitas kerja PNS secara menyeluruh.

Pada inspektorat sendiri kompetensi yang dimiliki sangatlah penting sekali dimiliki oleh setiap pegawai, karena hal ini berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan sebagai pengawas. Adapun tugas pokok untuk melaksanakan pengawasan tersebut tertuang dalam Peraturan Bupati Bungo Nomor 1 Tahun 2014 yang menjelaskan tentang tugas pokok dan fungsi Inspektorat. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan, pegawai Inspektorat juga harus memiliki Kompetensi pengawasan yang ditandai dengan sertifikasi pengawasan. Pegawai pada Inspektorat yang melakukan pengawasan adalah tenaga fungsional. Dimana tenaga fungsional ini harus memiliki kompetensi berupa Sertifikasi pengawasan. Pada Inspektorat Kabupaten Bungo tenaga fungsional terdiri dari Jabatan Pengawas Pemerintah Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD) dan Jabatan Fungsional Auditor (JFA). Untuk P2UPD tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1 Tahun 2009 BAB VIII Pasal 26 yang menyatakan bahwa, 1) Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam Pengawas Pemerintah Harus memenuhi syarat: a) Berijazah paling rendah Sarjana Strata Satu (S1) atau Diploma III sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan instansi Pembina; b) Pangkat paling rendah Penata Muda, golongan ruang III/a; c) Setiap unsur penilaian prestasi kerja dan pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir. 2) Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan fungsional pengawas pemerintah sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) harus mengikuti diklat fungsional pengawas pemerintah sesuai kualifikasi yang ditetapkan instansi Pembina paling lambat 3 (tiga) tahun setelah pengangkatan.

Sedangkan untuk JFA tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/220/M.PAN/7/2008 BAB VIII Pasal 27 diantaranya menyatakan bahwa pegawai negeri sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan auditor terampil harus memenuhi syarat: berijazah paling rendah D III, golongan ruang II/c, pegawai negeri sipil yang diangkat dalam jabatan auditor sebagaimana yang dimaksud paling lama tiga tahun setelah diangkat harus lulus sertifikasi jabatan Auditor. Berikut ini dapat dilihat jumlah keadaan sumber daya manusia yang ada pada Inspektorat Kabupaten Bungo berdasarkan pendidikan dan sertifikasi.

**Tabel 1.2**  
Keadaan sumber daya manusia pada Inspektorat Kabupaten Bungo

No.	Pendidikan	Jumlah	Sertifikasi	Jumlah
1	Strata Dua (S2)	6	P2UPD	7
2	Strata Satu (S1)	23	JFA	14
3	Diploma Tiga (D3)	3		
4	SLTA Sederajat	13		
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>		<b>21</b>

Sumber: Sekretariat Inspektorat Kabupaten Bungo

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwasanya tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo rata-rata sudah Strata Satu (S1) sebanyak 23 orang. Hal ini sudah cukup baik bila dilihat dari tingkat pendidikan, meskipun masih ada juga latar belakang pendidikan terakhir SLTA Sederajat. Pendidikan biasanya akan mencerminkan kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, mampu atau tidak dalam menjalani

pekerjaan yang dilaksanakan baik pola pikir, keterampilan serta pengetahuan. Sedangkan bila dilihat dari sertifikasi yang dimiliki oleh pegawai masih sebagian saja yang memilikinya, untuk P2UPD sebanyak 7 orang dan JFA 14 orang. Sertifikasi merupakan syarat yang harus dimiliki oleh pegawai pada Inspektorat dalam melaksanakan tugasnya untuk melakukan pengawasan. Dikarenakan hanya sebagian pegawai saja yang memiliki sertifikasi ini, sehingga dalam melaksanakan tugas pengawasan mau tidak mau di isi juga oleh pegawai yang bukan tenaga fungsional yang belum memiliki sertifikasi, hal ini tentu saja berdampak terhadap menjadi tidak optimalnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Disamping dengan dituntutnya untuk memiliki kompetensi pegawai yang baik, suatu instansi juga harus memperhatikan lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan kegiatannya (Dhermawan dkk, 2012). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan pekerjaan dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kerja pegawai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat aman dan nyaman.

Namun fenomena lingkungan kerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo

saat ini belumlah sepenuhnya seperti yang diharapkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti kondisi ruang kerja yang ada saat ini khususnya untuk ruangan jabatan fungsional yang tidak kondusif lagi, dimana satu ruangan tersebut diisi oleh lima orang, namun karena keterbatasan ruangan maka ruang tersebut diisi dengan sepuluh orang pegawai, dan pada umumnya hal ini terjadi hampir pada setiap ruangan yang ada pada Inspektorat Kabupaten Bungo, sehingga membuat suasana bekerjapun menjadi tidak nyaman dan berdampak terhadap tidak maksimalnya hasil kerja yang diperoleh.

Pada umumnya para pegawai menghendaki tempat-tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada pegawai sehingga dengan demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Dengan demikian bila suatu instansi atau organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dalam artian ada hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disamping itu lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga mampu memberikan suatu dorongan motivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja.

Pada dasarnya setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 2008:19). Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga

dikarenakan oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, lingkungan kerja yang kurang baik, sehingga membuat motivasi kerja pegawai menjadi menurun, yang berdampak terhadap belum optimalnya hasil kerja yang diberikan. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Kabupaten Bungo”*.

## **B. Identifikasi Masalah**

Inspektorat Kabupaten Bungo merupakan salah satu Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) pada pemerintah Kabupaten Bungo yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2013 tentang perubahan atas peraturan daerah Nomor 2 tahun 2011 tentang pembentukan dan susunan organisasi lembaga teknis daerah.

Sejalan dengan aktivitasnya sumber daya manusia masih menjadi modal dasar dalam pembangunan nasional. Hal tersebut berhubungan dalam berbagai aspek, baik intelektual, manajerial maupun perilaku pegawai dalam bekerja. Diantaranya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memperhatikan kompetensi pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Selain itu pula instansi juga harus memperhatikan lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan kegiatannya, karena meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan pekerjaan dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang

melaksanakan pekerjaan tersebut. Namun dalam pelaksanaannya kompetensi yang dimiliki pegawai serta lingkungan kerja tempat pegawai bekerja belumlah dapat berjalan secara optimal, sehingga motivasi kerja pegawai pun dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi rendah, sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai, hal ini diidentifikasi oleh:

1. Penempatan kerja serta penetapan pegawai dalam jabatan yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor.
2. Masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja secara teknis sehingga terjadi berbagai kesalahan dan keterlambatan proses kerja, hal ini berkaitan dengan faktor latar belakang pendidikan, kompetensi, dan penguasaan di bidang tugas, belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dan penetapan dimaksud, sehingga hasil kerja pun belum dapat dilaksanakan secara maksimal, membuat kinerja PNS tidak optimal, yang berdampak pada rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Tidak mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak terdorong untuk memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk bekerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja.
4. Masih terlihat sebagian pegawai yang kurang melibatkan diri secara aktif dalam aktifitas kerja sehari-hari.

5. Kondisi ruang kerja yang ada saat ini khususnya untuk ruangan jabatan fungsional yang tidak kondusif lagi, dimana satu ruangan tersebut diisi oleh lima orang, namun karena keterbatasan ruangan maka ruang tersebut diisi dengan sepuluh orang pegawai, dan pada umumnya hal ini terjadi hampir pada setiap ruangan yang ada pada Inspektorat Kabupaten Bungo, sehingga membuat suasana bekerjapun menjadi tidak nyaman dan berdampak terhadap tidak maksimalnya hasil kerja yang diperoleh.
6. Kurang baiknya interaksi antar sesama pegawai ataupun terhadap pimpinan, sehingga lingkungan kerjapun terasa kurang nyaman.
7. Selain itu pula rendahnya kinerja pegawai dikarenakan fasilitas yang disediakan dirasa masih belum memadai untuk menunjang pekerjaan yang dijalankan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, maka didapat rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Motivasi pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo?
3. Apakah Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo?

4. Apakah **Kompetensi** memiliki pengaruh terhadap **Kinerja** pegawai pada **Inspektorat Kabupaten Bungo**?
5. Apakah **Lingkungan** kerja berpengaruh terhadap **Kinerja** pegawai pada **Inspektorat Kabupaten Bungo**?
6. Apakah **Kompetensi** dan **lingkungan** kerja berpengaruh terhadap **Kinerja** pegawai pada **Inspektorat Kabupaten Bungo**?
7. Apakah **Motivasi** berpengaruh terhadap **kinerja** pegawai pada **Inspektorat Kabupaten Bungo**?
8. Apakah **Kompetensi** melalui **Motivasi** berpengaruh terhadap **kinerja** pegawai pada **Inspektorat Kabupaten Bungo**?
9. Apakah **Lingkungan** kerja melalui **Motivasi** berpengaruh terhadap **kinerja** pegawai pada **Inspektorat Kabupaten Bungo**?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi **tujuan** dari peneltian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh **kompetensi** terhadap **motivasi** pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh **lingkungan** kerja terhadap **motivasi** pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh **kompetensi** dan **lingkungan** kerja terhadap **motivasi** pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh **kompetensi** terhadap **kinerja** pegawai.
5. Untuk menganalisis pengaruh **lingkungan** kerja terhadap **kinerja** pegawai.

6. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai.
7. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai.
8. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.
9. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi bidang akademis ataupun bagi instansi pemerintah terkait.

##### **1. Bagi Akademis**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada suatu instansi pemerintahan, dimana ketiga faktor tersebut akan mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja.

##### **2. Bagi instansi Pemerintah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi instansi terkait maupun instansi-instansi pemerintahan lainnya dalam menerapkan kebijakannya sehingga seorang pemimpin tidak meyalahgunakan kekuasaan yang ada, dimana akan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai yang terjadi baik didalam maupun diluar instansi pemerintahan tersebut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen

Ada beberapa definisi mengenai manajemen yang diberikan oleh para ahli. Robbins dan Coulter dalam Hasibuan (2008:9) menyebutkan manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintegrasian kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain. 2 kata penting yang saling terkait di sini adalah pengkoordinasian orang lain dan efektif efisien. Pengkoordinasian orang lain artinya melibatkan orang lain, sedangkan efektif dan efisien untuk menunjukkan berdaya guna dan berhasil guna. Pengkoordinasian orang lain tidak berarti kegiatan tidak dapat dilakukan sendiri, hanya saja dalam pertimbangan efektifitas dan efisiensi, perlu pelibatan orang lain. Lalu untuk dapat tercapai secara optimal pelibatan tersebut, perlu dikelola atau ada proses atau upaya pengkoordinasian yang disebut manajemen.

Ahli-ahli lain juga memberikan definisi yang kurang lebih sama. Gibson, Donnelly, dan Ivancevich dalam Siagian (2007:11) menyebutkan manajemen adalah proses yang dilakukan seorang atau beberapa orang untuk mengkoordinasikan aktifitas orang lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang itu sendiri. Follet dalam Stoner (2005:19), menyebutkan bahwa manajemen adalah seni untuk melakukan sesuatu melalui orang lain. Kemudian Dadang dan Sylvana Dalam Dhermawan (2012:17) mengemukakan

bahwa manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain.

Manajemen merupakan suatu ilmu dan juga suatu seni. Sebagai suatu ilmu, manajemen harus memiliki landasan keilmuan yang kokoh. Sebagai seni, maka manajemen dipraktekkan berdasarkan keterampilan yang diterapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dari batasan-batasan tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana mengelola manusia melalui orang lain.

### **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resources. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Zainun (2006: 17), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. (Flipo dalam Mangkunegara, 2007) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber

daya manusia oleh organisasi. (French dalam Soekidjo, 2007). Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia atau pegawai yang mencakup; penerimaan, penggunaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada.

## **C. Kompetensi**

### **1. Definisi Kompetensi**

Masalah kompetensi berhubungan erat dengan mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan. Baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan mental). Oleh sebab itu peningkatan kualitas sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional. Untuk lebih memahami kompetensi berikut ini diuraikan beberapa definisi kompetensi.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter *dalam* Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2008:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Webster's Ninth Collegiate Dictionary dalam Sri Lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi adalah ketramampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam suatu bidang tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2006) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditunjukkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik diri dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konstan berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

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

Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta

mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

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

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

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

## **2. Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi**

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

### 3. Tingkatan Kompetensi SDM

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007:96) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

#### 1. *Behavioral Tools*

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

#### 2. *Image Attribute*

- a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.

- b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

### 3. *Personal Charasteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

### 4. Dimensi Kompetensi

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu menurut Spencer dan Spencer dalam Moeheriono (2009:15) yaitu sebagai berikut:

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

5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

#### **D. Lingkungan Kerja**

Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan aktivitas pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat berfungsi dengan baik sehingga dapat dipergunakan dengan baik dan optimal. Hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap semangat kerja karyawan. Berikut ini akan dijelaskan definisi lingkungan kerja menurut para ahli.

##### **1. Definisi Lingkungan Kerja**

Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2007:9). Kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga demikian perkerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik (Alex S. Nitisemito, 2006:159).

Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Soedarmayanti, 2006:110)

Selanjutnya Menurut Soedarmayanti (2006:112) kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kerja pegawai, menurut Soedarmayanti (2006:115) adalah sebagai berikut:

#### 1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Maka perlu diperhatikan adanya (cahaya) yang terang tetapi tidak meyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, akan

menghambat pekerjaan sehingga karyawan merasa tidak nyaman, banyak mengalami kesalahan, dan produktivitasnya menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu melaksanakan pekerjaan.

## 2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan perubahan temperatur berbeda. Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan normal, dengan suhu lingkungan sekitar. Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan normal, dengan suhu lingkungan sekitar. Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan normal, dengan suhu lingkungan sekitar.

## 3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, kelembaban udara tersebut akan mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan atau melepaskan panas dari tubuh.

## 4. Sirkulasi Udara di tempat kerja

Oksigen merupakan unsur yang penting untuk kelangsungan hidupnya. Sirkulasi oksigen adalah tanaman di tempat kerja untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Ventilasi udara dengan pengatur suhu dan sirkulasi udara melalui sistem pendingin ruangan untuk kenyamanan suasana kerja dan mencapai tujuan organisasi.

## 5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang sering terjadi di tempat kerja adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena kerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan kerja dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

#### 6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yaitu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran tersebut sampai ketubuh karyawan/pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan dan mengganggu pekerjaan.

#### 7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, sebaliknya bau-bauan yang mengharumkan dapat meningkatkan semangat bekerja pegawai.

#### 8. Tata ruang di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik, tata warna yang baik mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan manusia (senang, sedih, gembira dan lainnya)

#### 9. Dekorasi ditempat kerja

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

## 10. Musik ditempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat yang tepat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja dengan tenang. Musik yang tidak sesuai akan mengganggu konsentrasi bekerja.

## 11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaan satuan pengamanan (satpam) agar konsentrasi bekerja tetap terjaga.

## 2. Dimensi Lingkungan Kerja

Adapun yang menjadi dimensi pengukuran lingkungan menurut Soedamaryanti (2006:118) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan pegawai

Menurut Ahyari (2009:73) yang menjadi dimensi Lingkungan Kerja: a) Pewarnaan ruang kerja, b) Kebersihan, c) Penerangan, d) Jaminan keamanan, e) Kebisingan. Selanjutnya Kusriyanto (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja berupa keadaan

atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator lingkungan kerja fisik adalah:

- ✓ Kualitas pengaturan ruang kerja
- ✓ Kualitas pengaturan suhu udara
- ✓ Kualitas pengaturan pencahayaan
- ✓ Kualitas pengaturan tata warna
- ✓ Kualitas pengendalian kebisingan

## **E. Motivasi**

### **1. Definisi dan Konsep Motivasi**

Motivasi dalam manajemen di organisasi ditujukan pada sumber daya manusia dan dapat menjabarkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pentingnya motivasi karena bisa memberi dorongan kepada pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias dalam organisasi.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2008:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha

tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Maslow dalam Robins, 2006:119). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004:93).

Menurut Mathis (2006:89), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004:455), mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Ngalim Purwanto (2006:72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian iamenyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan

ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

## **2. Tujuan Motivasi**

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2008: 146) mengungkapkan bahwa:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

### 3. Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:152-167) teori motivasi pada dasarnya dibagi atas dua, yaitu Teori Kepuasan (*Content Theory*) dan Teori Proses, namun dalam tulisan ini hanya akan dibahas Teori Kepuasan (*Content Theory*) saja, Teori Hierarki Kebutuhan (*Need Heirarchi Theory*). Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow dalam Robbins, 2006:129). Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- a) Fisiologis: Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

- b) **Keamanan:** Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) **Sosial:** Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- d) **Penghargaan:** Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e) **Aktualisasi diri:** dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Dari beberapa urutan kebutuhan manusia tersebut di atas apabila kebutuhan yang paling dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan dan kebutuhan yang lain akan menjadi kurang dominan atau pada hierarki yang rendah.

#### 4. Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2008:149), ada dua metode motivasi, yaitu:

##### a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

##### b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

#### F. Kinerja

##### 1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk

meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu :

Simanjuntak (2005:103)

“Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Malayu S.P Hasibuan (2008:94)

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9) bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2008:174) bahwa :

“Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

## **2. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2004:552), Pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.

3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

### **3. Metode Penilaian Kerja**

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja

dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi. Menurut Veithzal Rivai (2004:563), Teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*).
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Menurut Veithzal Rivai (2004:573), Adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu :

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*).
2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*).
3. Penilaian secara psikologis.
4. Pusat penilaian (*Assesment Center*).

#### 4. Dimensi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), Kinerja karyawan dapat dinilai dari:

##### 1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

##### 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

##### 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

##### 4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

##### 5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah

dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

### G. Penelitian Terdahulu (*Deductive Thinking*)

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Berikut ini akan dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Mulyanto dan Sutapa Hardaya (2009)	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kertrans provinsi daerag istimewa yogyakarta, hipotesis terbukti. Sebesar 78,7% sedangkan sisanya 21,3% dijelaskan oleh variabel lainnya.	Motivasi dan kinerja	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi
2	Oluseyi and Ayo (2009)	Hasil penelitian menunjukan bahwasanya variabel bebas (motivasi kerja, efektivitas kepemimpinan, dan manajemen waktu) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.	Motivasi dan kinerja	Efektifitas kepemimpinan dan Manajemen waktu

1	2	3	4	5
3	Luqman Hakim (2008)	Dari hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dimana kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan 2 variabel independent lainnya.	Kompetensi dan kinerja	Kepemimpinan dan kompensasi
4	Joko Purnomo (2008)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Lingkungan kerja dan motivasi dan kinerja	Kepemimpinan
5	Larasaty (2005)	hasil analisis dengan uji hipotesis t-test untuk variabel lingkungan kerja, nilai t-hitung = 3,331 lebih besar dari t-tabel = 1,678. Dari hasil perhitungan tersebut disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.	Lingkungan kerja dan kinerja	Tidak Ada

1	2	3	4	5
6	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012)	Hasil analisis membuktikan motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.	Kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja	kompensasi dan kepuasan kerja

#### H. Kerangka Berpikir

Sebagai instansi pemerintah yang mempunyai tujuan yang harus dicapai bahkan merupakan salah satu syarat mutlak terbentuknya suatu organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan kinerja yang tinggi, baik dalam pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan pekerjaannya dengan baik belum tentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Apabila tidak didukung dengan kerja sama, kondisi dan minat terhadap pekerjaan, maka tujuan organisasi pun akan sulit terwujud.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ini dapat dinilai dari : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama dan Inisiatif karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Ada berbagai cara yang dilakukan oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya yaitu dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya. Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Selanjutnya dalam melakukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia maka penting bagi kita untuk mengetahui dimensi dan faktor-faktor yang menjadi indikator dalam penilaian kompetensi tersebut. Pengklasifikasian kompetensi biasanya dilihat dari dimensi manusia secara personal dan hubungan antar personal karena manusia adalah makhluk social. Oleh Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:15) mengemukakan bahwa, kompetensi yang dimiliki individu dapat dibedakan menjadi: Task-skills; Task management skills; Contingency management skills; Job role environment skills; Transfer skill.

Siti Syarah Pulungan (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas

Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Pemerintah Kabupaten. Artinya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaannya akan memberikan efek terhadap peningkatan kerja pegawai secara optimal.

Selain itu pula yang tidak kalah penting lagi adalah lingkungan kerja. Biasanya persaingan yang kurang sehat berawal dari lingkungan kerja yang kurang efektif. Menurut Soedamaryanti (2006:10), mendefinisikan lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kerja pegawai, menurut Soedamaryanti (2006:18) adapun yang menjadi pengukuran lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Joko Purnomo (2008) dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu memberikan kontribusi terhadap pegawai dalam menunjang kinerjanya.

Adapun lingkungan kerja yang baik itu dapat dilihat dari hubungan atasan dan bawahan serta hubungan antar bawahan, selain itu kondisi kerja yang kurang mendukung antara lain, suhu udara, kebisingan, penerangan, fasilitas kantor yang kurang mendukung. Faktor lingkungan kerja tersebut juga harus diperhatikan oleh pimpinan.

Selain harus memiliki kompetensi serta lingkungan kerja baik, pegawai juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 2008:19). Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada

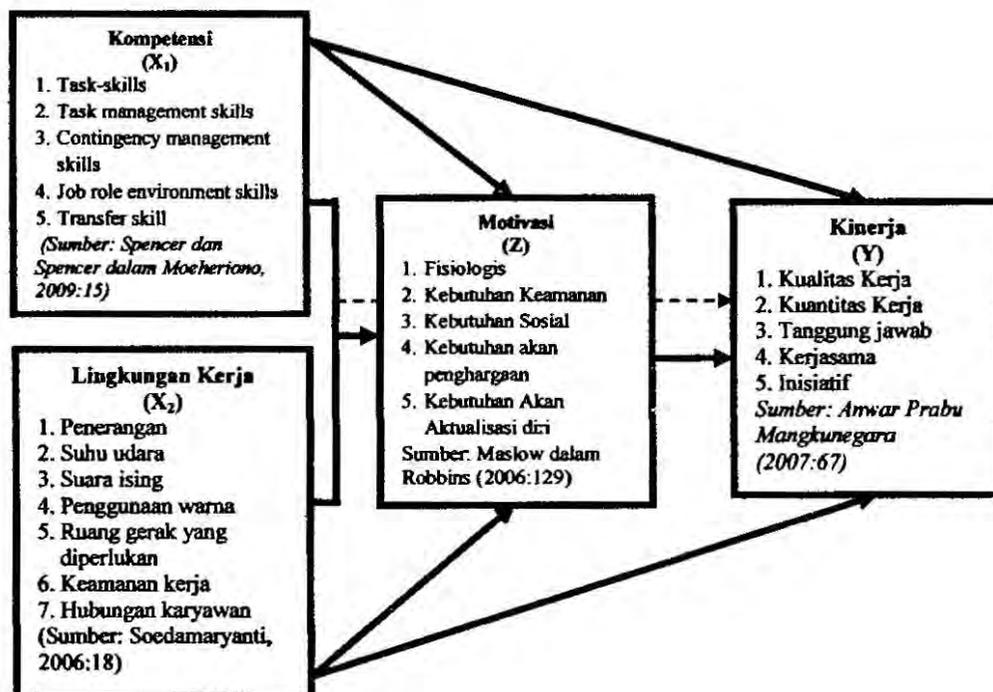
dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004:93). Sedangkan Hasibuan (2004:115) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan (Maslow dalam Robbins, 2006:129), yang menjadi indikator yaitu fisiologi; Keamanan; social; penghargaan serta aktualisasi diri.

Banyak penelitian yang telah dilakukan mencatat bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Winni Nadya Lubis (2012) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai serta dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Kerangka pemikiran ini dikaitkan dengan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini ingin menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Inspektorat Kabupaten Bungo sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
Kerangka Berpikir

## H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai.
3. Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6. Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
8. Kompetensi melalui motivasi berpengaruh kinerja pegawai.
9. Lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh kinerja pegawai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* dengan membuat angket kepada responden (Pegawai) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif*, dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data dengan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja pegawai melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya kinerja pegawai. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji Kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan motivasi sebagai variabel penghubung. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *survey* untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengambil

sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu yang tidak lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif dan cepat (Sugiyono, 2006:199).

Pengamatan menggunakan cakupan waktu yang bersifat *cross section*, yang berarti data dan informasi diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu yaitu pada awal tahun 2014 sampai akhir tahun 2014.

## **B. Populasi**

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian Narimawati (2008:161). Sedangkan menurut Sugiyono (2006:80) populasi merupakan sewilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi target yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada Inspektorat Kabupaten Bungo, yang berjumlah 45 orang pegawai yang terdiri atas pegawai negeri sipil. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka penelitian ini menggunakan sensus.

Sensus adalah Pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diteliti. Sensus dalam penelitian ini adalah pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo yang berjumlah 45 pegawai.

### **C. Instrumen Penelitian**

Instrument penelitian merupakan suatu metode pengumpulan data yang merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Ketersediaan data akan sangat menentukan dalam proses pengolahan dan analisa selanjutnya. Karenanya, dalam pengumpulan data harus dilakukan teknik yang menjamin bahwa data diperoleh itu benar, akurat dan bisa di pertanggungjawabkan sehingga hasil pengolahan dan analisa data tidak bias.

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian. Menurut Masri Singarimbun, pada penelitian survai, penggunaan angket merupakan hal yang paling pokok untuk pengumpulan data di lapangan. Hasil kuesioner inilah yang akan diangkakan (kuantifikasi), disusun tabel-tabel dan dianalisa secara statistik untuk menarik kesimpulan penelitian.

Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah (a) untuk memperoleh informasi yang relevan dengan masalah dan tujuan penelitian, dan (b) untuk memperoleh informasi dengan reliabel dan validitas yang tinggi. Hal yang perlu diperhatikan oleh peneliti dalam menyusun kuesioner, pertanyaan-pertanyaan yang disusun harus sesuai dengan hipotesa dan tujuan penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:79), sebelum kuesioner disusun memperhatikan prosedur sebagai berikut:

- a. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner.
- b. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner.
- c. Menjabarkan setiap variabel menjadi sub-sub variabel yang lebih spesifik dan tunggal.
- d. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan, sekaligus unit analisisnya.

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat peneliti, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan film dokumenter dan data lain yang relevan. Di dalam metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, peraturan-peraturan, dan lain-lain. Dalam pengertian lebih luas, dokumen bukan hanya yang bersifat tertulis saja, tetapi dapat pula berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti dan simbol-simbol.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Metode Survei**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert*

dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

**Table.3.1: Skala Likert pada Teknik pengumpulan data**

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

*Sumber : Idriantono dan Supomo 2007: 147*

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk diisi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

## **2. Dokumentasi**

Data dalam penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia atau human resources, melalui observasi dan wawancara. Sumber lain yang bukan dari manusia (non-human resources), diantaranya dokumen, foto dan bahan statistik. Dokumen terdiri bisa berupa buku harian, notula rapat, laporan berkala, jadwal kegiatan, peraturan pemerintah, anggaran dasar, surat-surat resmi dan lain sebagainya.

Selain bentuk-bentuk dokumen tersebut diatas, bentuk lainnya adalah foto dan bahan statistik. Dengan menggunakan foto akan dapat mengungkap suatu situasi pada detik tertentu sehingga dapat memberikan informasi deskriptif yang berlaku saat itu. Foto dibuat dengan maksud tertentu, misalnya untuk melukiskan kegembiraan atau kesedihan, kemeriahan, semangat dan situasi psikologis lainnya. Foto juga dapat menggambarkan situasi fenomena yang terjadi.

Selain foto, bahan statistik juga dapat dimanfaatkan sebagai dokumen yang mampu memberikan informasi kuantitatif, seperti jumlah pegawai, tenaga administrasi dalam suatu lembaga atau organisasi. Data ini sangat membantu sekali bagi peneliti dalam menganalisa data, dengan dokumen-dokumen kuantitatif ini analisa data akan lebih mendalam sesuai dengan kebutuhan penelitian.

### **E. Definisi Operasional**

Menurut Sugiono (2006:2), variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Variabel sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variabel. Dengan demikian, variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Menurut Azwar (2007:74), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Variabel secara operasional berdasarkan

karakteristik yang diamati dan memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena.

Secara teori, definisi variabel penelitian adalah merupakan suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Setelah kita membicarakan beberapa pengertian dasar tentang variabel, berikut ini kita akan membicarakan beberapa macam variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian.

Pertama adalah variabel dependen (terikat). Variabel ini merupakan variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel independen (bebas). Besarnya perubahan yang disebabkan oleh variabel independen ini, akan memberi peluang terhadap perubahan variabel dependen (terikat) sebesar koefisien (besaran) perubahan dalam variabel independen. Artinya, setiap terjadi perubahan sekian kali satuan variabel independen, diharapkan akan menyebabkan variabel dependen berubah sekian satuan juga. Sebaliknya jika terjadi perubahan (penurunan) variabel independen (bebas) sekian satuan, diharapkan akan menyebabkan perubahan (penurunan) variabel dependen sebesar sekian satuan juga. Hubungan antar variabel, yakni variabel independen dan dependen. Secara lebih operasional variabel penelitian ini yang terdiri dari variabel independent, dependent dan intervening yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja pegawai dan Motivasi akan di uraikan pada Tabel berikut:

Tabel 3.2. Operasional Variabel Penelitian  $X_1$  (Kompetensi)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
1	<b>KOMPETENSI (X1)</b> merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. <i>(Sumber: Spencer dan Spencer dalam Moeheriono, 2009:15)</i>	Task-skills	Menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan.	Ordinal	1
			Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan	Ordinal	2
			Keterampilan melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu	Ordinal	3
		Task management skills	Keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.	Ordinal	4
			Mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik.	Ordinal	5
			Dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik.	Ordinal	6
		Contingency management skills	Keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan	Ordinal	7
			Mampu dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan.	Ordinal	8
		Job role environment skills	Keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	9
			Keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja.	Ordinal	10
		Transfer skill	Keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	Ordinal	11

1	2	3	4	5	6
			Keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik	Ordinal	12

Sumber: Spencer dan Spencer dalam Moehertino(2009:15)

**Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)**

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Penerangan	Penerangan ruang kantor di tempat kerja sangat baik/tidak meyalaukan	Ordinal	1
			Pegawai dalam bekerja tidak terganggu dengan pencahayaan yang tersedia di tempat kerja	Ordinal	2
		Suhu Udara	Ventilasi dan sirkulasi udara ditempat bekerja cukup baik sehingga pegawai tidak tercium adanya bau busuk yang tidak sedap	Ordinal	3
			Suhu udara ditempat bekerja cukup baik sehingga tidak menimbulkan merasa kepanasan/kegerahan	Ordinal	4
		Suara Bising	Suasana ruang kerja yang tenang akan sangat membantu konsentrasi pegawai dalam bekerja	Ordinal	5
			Suasana ruangan kerja saat ini jauh dari kebisingan membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja	Ordinal	6
		Penggunaan Warna	Tata warna ruangan kerja yang baik akan meningkatkan kegairahan dalam bekerja	Ordinal	7
		Ruang gerak yang diperlukan	Tata ruang ditempat bekerja cukup baik sehingga dapat mempermudah pegawai dalam berkomunikasi antar ruang	Ordinal	8

1	2	3	4	5	6
			Penataan peralatan kantor telah sesuai pada tempatnya sehingga sangat membantu saat bekerja	Ordinal	9
		Keamanan kerja	keberadaan satuan pengamanan (satpam) yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga	Ordinal	10
			Satuan pengamanan yang ada telah berjalan dengan baik, sehingga mampu menjaga keadaan tetap merasa aman	Ordinal	11
		Hubungan karyawan	Hubungan kerja sesama pegawai berjalan dengan baik dan semestinya	Ordinal	12
			Hubungan kerja antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik	Ordinal	13

Sumber: Soedamaryanti (2006:18)

**Tabel 3.4**  
Operasional Variabel Penelitian Z (Motivasi)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	6	
2	Motivasi (X2) merupakan kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Maslow dalam Robins, 2006:119)	Fisiologi	Penyediaan ruang kerja	Ordinal	1	
				Penyediaan sarana kerja	Ordinal	2
				Penyediaan fasilitas kerja	Ordinal	3
			Kebutuhan Keamanan	Perlindungan terhadap resiko pekerjaan	Ordinal	4
				Perlindungan terhadap ancaman dan gangguan dari luar	Ordinal	5
				Jaminan terhadap kesehatan	Ordinal	6
			Kebutuhan Sosial	Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau diterima dalam kelompoknya	Ordinal	7

1	2	3	4	5	6
			Kebutuhan akan perasaan di hormati dan dihargai	Ordinal	8
			Kebutuhan akan rasa ikut serta	Ordinal	9
		Kebutuhan akan penghargaan	Kebutuhan akan penghargaan atas prestasi kerja.	Ordinal	10
			Perasaan dapat menyelesaikan sesuatu	Ordinal	11
			Kebutuhan akan pengakuan.	Ordinal	12
		Kebutuhan Akan Aktualisasi diri	Kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang	Ordinal	13
			Kebutuhan akan aktualisasi diri menggunakan kemampuan	Ordinal	14
			Kebutuhan akan aktualisasi diri menggunakan keterampilan dan potensi.	Ordinal	15

Sumber: Maslow dalam Robins (2006:119)

**Tabel 3.5**  
Operasional Variabel Penelitian Y (Kinerja)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
4	Kinerja Pegawai (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas Kerja	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	1
			Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	Ordinal	2
		Kuantitas Kerja	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas.	Ordinal	3
			Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	Ordinal	4

1	2	3	4	5	6
			Tingkat kerapihan mengerjakan tugas.	Ordinal	5
		Tanggung jawab	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	6
			Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan	Ordinal	7
		Kerjasama	Tingkat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.	Ordinal	8
			Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	Ordinal	9
		Inisiatif	Tingkat kemampuan untuk memiliki inisiatif pribadi	Ordinal	10

*Sumber: Mangkunegara (2007:9)*

Selanjutnya indikator pada variabel tersebut diatas akan dikembangkan menjadi kuesioner pernyataan untuk keperluan penelitian.

## F. Metode Analisis

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2006:147) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, path analisis, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

### **1. Analisis Kualitatif (Deskriptif)**

Menurut Sugiyono (2006:14), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai temuan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kondisi mengenai Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variable yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efesien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Umar (2012:81) Perhitung skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 45 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel} \\ \text{Skor terendah} &= 1 \times 45 = 45\end{aligned}$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \text{Bobot Tertinggi} \times \text{jumlah sampel} \\ \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 45 = 225\end{aligned}$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 45 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RS = \frac{45(5-1)}{5} = 36$$

Kemudian penilaian skor nilai tiap item pertanyaan/ Pernyataan dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak skor penilaian responden terhadap masing-masing indikator dalam penelitian, adapun rentang keputusan rata-ratanya dengan kategori sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	45 – 80	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Setuju
2	81 – 116	Tidak Baik / Tidak Setuju
3	117 – 152	Cukup Baik / Cukup Setuju
4	153 – 188	Baik / Setuju
5	189 – 225	Sangat Baik / Sangat Setuju

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 3.6. diatas setiap satu rentang skala mewakili empat variabel yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ , Z dan Y.

## 2. Transformasi Data

Variabel-variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert Summated Rating's (LSR) untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal.

Untuk menganalisa data diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis jalur (*Path analysis*). Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method of Succesive Intevals* (MSI) (Harun, 2004:131), dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam kuesioner
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapat skor: 1, 2, 3, 4, 5 -----> disebut frekuensi (f)
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden -----> disebut proporsi (p)
4. Berdasarkan proporsi tersebut, hitung proporsi kumulatif
5. Gunakan table normal, hitung nilai Z setiap proporsi kumulatif
6. Hitung nilai densitas normal (Y) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scala value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana:

*Density at lower limit* : Kepadatan batas bawah  
*Density at upper limit* : Kepadatan batas atas

Area  $r$  upper limit : Daerah dibawah batas atas  
 Area  $r$  lower limit : Daerah dibawah batas bawah

Sesuai dengan skala ordinal ke interval, yaitu *scala value* (SV) yang nilainya terkecil (hingga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan nilai 1 (satu)

Transformasi *scala Value*  $Y = SV + (SV \text{ min}) + 1$

### 3. Uji Kualitatif

Uji validitas data (*instrument*), dilakukan dengan uji reliabilitas dan validitas sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2006:267) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah *person moment correlation* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Validitas instrumen
- N = Jumlah instrumen
- X = Skor rata - rata dari X
- Y = Skor rata-rata dari Y

Menurut Sugiyono (2006:124), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- 1).  $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$  maka tidak valid
- 2).  $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$  maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 20.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 untuk selanjutnya akan dibahas pada bab IV.

#### b. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden, suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal. Menurut Cooper Schindler (2005:215) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest, parallel forms, split half*.

**Tabel 3.7**  
Standar Penilaian Untuk Reability

Category	Reability
Good	0,80
Acceptable	0,70
Marginal	0,60
Poor	0,50

Sumber: Sugiyono (2010:185)

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program

*Statistic Program Social Science (SPSS) Versi 20.0* sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*).Konsisten atau stabil dari waktu kewaktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya, dan ini dibahas pada bab 4 berikutnya.

#### **4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Mengingat penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaedah *Trimming Theory* (Teori Trimming), diantaranya:

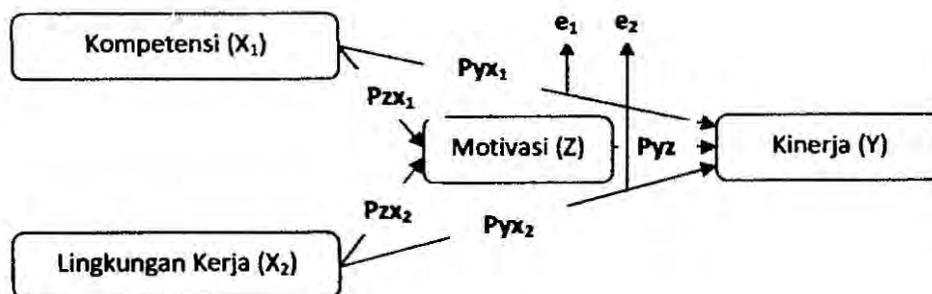
1. Hubungan antar variabel harus bersifat linear.
2. Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah/*one-way causal flow* (recursive model). Pengujian dilakukan secara parsial dengan OLS (analisis regresi).
3. Variabel endogen minimal dalam skala interval.
4. Instrument penelitian harus reliable dan valid (variabel diukur tanpa kesalahan)
5. Model penelitian sesuai dengan teori dan konsep.

Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel didalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk

dianalisis dan mencari hubungan kausal (Bukit, 2012:173). Pengembangan model analisa jalur harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya. Model dirancang berdasarkan konsep dan teori.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Didalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel lain (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Ghozali, 2005:197).

Adapun hubungan variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja digambarkan dalam path analysis sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
Model Analisis Jalur

Adapun formula untuk menghitung koefisien korelasi yang dicari adalah menggunakan *product moment coefficient* dari Karl Pearson. Alasan menggunakan teknik koefisien korelasi ini dikarenakan variabel-variabel yang hendak dicari korelasinya memiliki skala pengukuran interval. Menurut muhidin dan maman (2007:225) sebagai berikut:

$$Z = P_{zx_1} X_1 + P_{zx_2} X_2 + e_1$$

$$Y = P_{yx_1} X_1 + P_{yx_2} X_2 + e_2$$

$$Y = P_{yz} \cdot P_{yz} + e_3$$

Dimana:

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$Z$  = Motivasi

$Y$  = Kinerja

$P$  = Kofisien Korelasi

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan

variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

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

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X.

R = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

#### **b. Uji t (Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis satu, dua, empat, lima dan enam. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya

Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\alpha > 0.05$ , maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_1$

### c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas  $< 0,05$  dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2010:107).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis ketiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Motivasi). Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , hal ini menyatakan bahwa beberapa variabel bebasnya kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (Motivasi).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat alphanya, apabila  $\alpha < 0.05$  berarti beberapa variable bebas kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (motivasi). Sebaliknya apabila apabila nilai  $\alpha > 0.05$  maka beberapa variable bebas kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (motivasi). Adapun kriteria pengujian hipotesis pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) sebagai berikut:

- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\alpha < 0.05$ , maka  $H_1$  di terima dan  $H_0$  ditolak.
- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\alpha > 0.05$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_1$  ditolak.

#### **d. Intervening**

Mediasi atau *intervening* merupakan antara yang berfungsi memediasi hubungan antara independent dengan variabel dependent. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Untuk menjawab tujuan penelitian 7 dan 8 yaitu pengaruh tidak langsung variabel kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening* maka akan dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

1) Struktur 1

$$Y = \beta_{yx_1} X_1 + e_1$$

$$Y = (\beta_{zx_1} X_1) (\beta_{yz} Z) + e_1$$

Dimana:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kompetensi

Z = Motivasi

e = Tingkat Kesalahan (Error)

Dengan bentuk struktur:



**Gambar 3.2**  
 Analisis Jalur Variabel Kompetensi dengan Kinerja dimediasi Motivasi

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja	= $\beta_{yx_1}$ (p1)
Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja	= $\beta_{zx_1} \times \beta_{yz}$ (p2)
Total pengaruh (kompetensi terhadap kinerja)	= $p1 + p2 \times p3$

Sedangkan Untuk menjawab tujuan penelitian pengaruh langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening maka akan dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

2) Struktur 2

$$Y = \beta_{yx_2} X_2 + e_1$$

$$Y = (\beta_{zx_2} X_2) (\beta_{yz} Z) + e_1$$

Dimana:

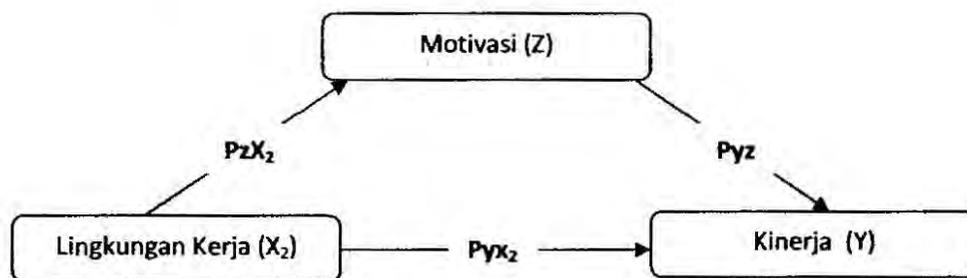
Y = Kinerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Z = Motivasi

e = Tingkat Kesalahan (Error)

Dengan bentuk struktur:



Gambar 3.3

Analisis Jalur Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja dimediasi Motivasi

Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja =  $\beta_{yx_2}$  (p1)

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja =  $\beta_{zx_2} \times \beta_{yz}$  (p2)

Total pengaruh (Lingkungan Kerja terhadap kinerja) =  $p1 + p2 \times p3$

Pengujian-pengujian ini dibantu dengan menggunakan alat bantu SPSS.

## **G. Rancangan Uji Hipotesis**

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $Z$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.  
 $H_0$ : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai.  
 $H_1$ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.  
 $H_0$ : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai.  
 $H_1$ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai.
3. Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

$H_0$ : Kompetensi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai.

$H_1$ : Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai.

4. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

$H_0$ : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1$ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

$H_0$  : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1$  : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

6. Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

$H_0$ : Kompetensi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_1$ : Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

7. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

$H_0$ : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

8. Kompetensi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

H<sub>0</sub>: Kompetensi melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

H<sub>1</sub>: Kompetensi melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

9. Lingkungan Kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

H<sub>0</sub> : Lingkungan Kerja melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## BAB IV

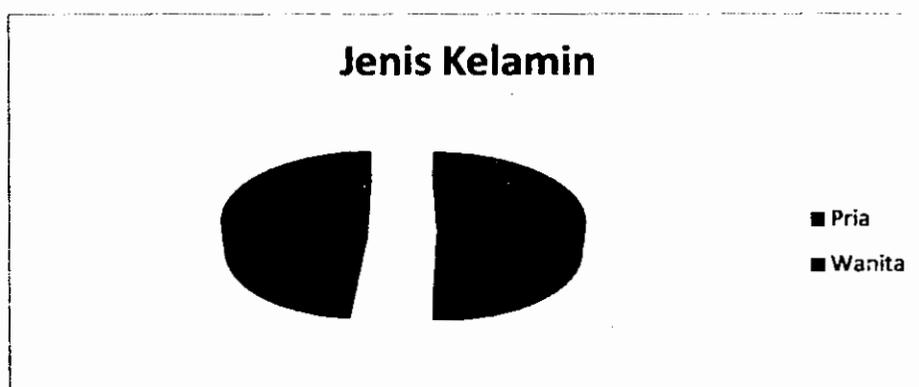
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Responden

Berikut ini akan dijelaskan profil dari responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Golongan. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan dapat dijadikan informasi dalam melakukan penelitian ini.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin pada dasarnya dapat menentukan aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Bungo, jumlah responden pria lebih banyak dari wanita, untuk lebih jelasnya persentase data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut.

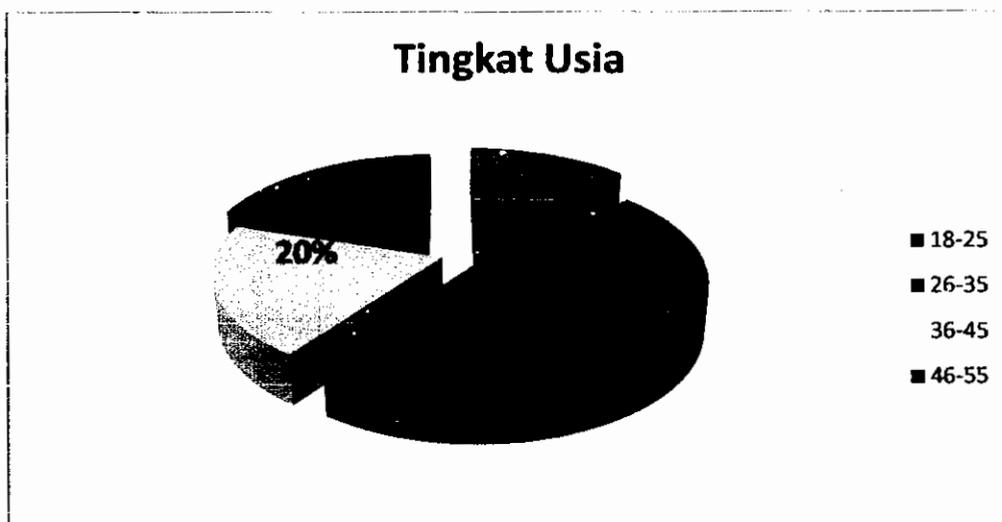


**Gambar 4.1**  
Persentase Jenis Kelamin Responden

Dari data gambar grafik diatas dapat kita ketahui bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bungo diperoleh informasi jumlah responden pria dan wanita hampir sama frekuensinya, dimana jumlah responden pria sebanyak 23 orang atau jika di persentasekan sebesar 51,11% dan wanita sebanyak 22 orang atau jika di persentasekan sebesar 48,89%. Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja.

## 2. Usia Responden

Responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini ini sebanyak 45 orang yang merupakan populasi dari penelitian ini. Berdasarkan kelompok umur pada penelitian ini dibagi menjadi 4 kelompok yaitu yang berumur 18-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun dan 46-55 tahun. Berikut ini merupakan gambaran tingkat usia responden yaitu pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo yang ditampilkan dalam bentuk Grafik sebagai berikut:

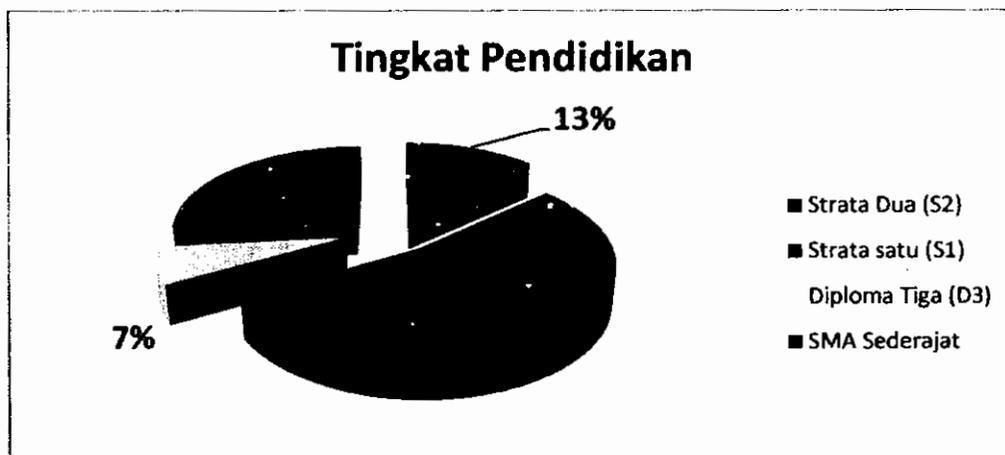


**Gambar 4.2**  
Grafik Persentase Usia Responden

Dari Gambar Grafik 4.1 diatas, diperoleh karakter responden berdasarkan tingkat usia, dari sebaran kuesiioner yang dilakukan maka maka terjaring umur pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dengan hasil sebagai berikut: responden yang berumur 18–25 tahun adalah sebanyak 6 orang atau 13,33%, responden yang berumur 26–35 tahun adalah sebanyak 21 orang atau 46,67%, responden yang berumur 36–45 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 20%, dan responden yang berumur 46–55 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 20%.

### 3. Pendidikan Responden

Pendidikan biasanya akan mencerminkan kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, mampu atau tidak dalam menjalani pekerjaan yang dilaksanakan baik pola pikir, keterampilan serta pengetahuan. Untuk lebih mudah membaca latar belakang pendidikan pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo akan disajikan dalam bentuk grafik berikut:



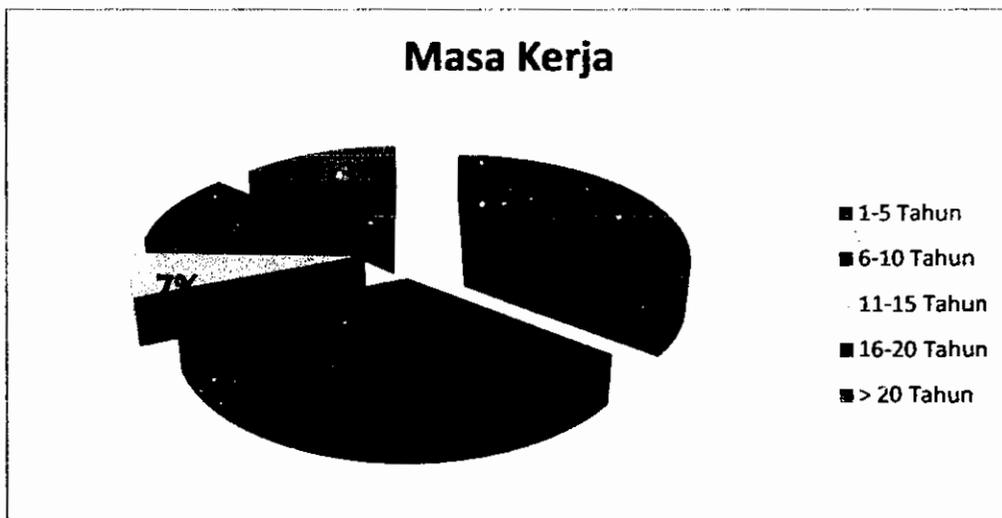
**Gambar 4.3**  
Persentase Pendidikan Responden

Dari Gambar grafik 4.3 diatas ini mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan. Berdasarkan hasil rekapitulasi dari sebaran kuesioner

yang dilakukan latar pendidikan responden sudah cukup baik dimana responden yang latar belakang pendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 6 orang atau jika dipersentasekan sebesar 13,33%, responden lulusan Strata satu (S1) yaitu sebanyak 24 orang atau jika dipersentasekan sebesar 53,33%, kemudian Diploma sebanyak 3 orang atau jika dipersentasekan sebesar 6,67%, dan untuk SMA sederajat sebanyak 12 orang atau jika dipersentasekan sebesar 26,67%.

#### 4. Masa Kerja Responden

Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berikut ini merupakan gambaran dari masa kerja responden yaitu pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo yang ditampilkan dalam bentuk Grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
Persentase Golongan Responden

Dari Gambar 4.4 diatas berdasarkan masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja yang tergolong baru kurun waktu 1-10 tahun. Dimana untuk pegawai yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 35,56%, 6-10 sebanyak 15 orang atau sebesar 33,33%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6,67%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 11,11%, dan untuk > 20 ada 6 orang atau jika dipersentasekan sebesar 13,33%.

## **B. Hasil Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan untuk melihat tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5%. Untuk menguji apakah alat ukur (instrument) yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur, berikut ini merupakan hasil uji validitas.

#### **a. Hasil Pengujian Validitas Kompetensi ( $X_1$ )**

Kuesioner penelitian Variabel  $X_1$  (Kompetensi) terdiri atas 12 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel  $X_1$  dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.1. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Variabel Kompetensi (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Pernyataan
1	2	3	4
X1 1	0.596	0.294	Valid
X1 2	0.483		Valid
X1 3	0.693		Valid
X1 4	0.571		Valid
X1 5	0.666		Valid
X1 6	0.597		Valid
X1 7	0.478		Valid
X1 8	0.684		Valid
X1 9	0.544		Valid
X1 10	0.352		Valid
X1 11	0.811		Valid
X1 12	0.582		Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Dari data hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 12 item dalam variabel X<sub>1</sub> memiliki nilai korelasi yang paling besar adalah 0,811 dan yang paling rendah adalah 0,352. Jika dilihat dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 dimana  $df = 45 - 2 = 43$  maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,294. Berdasarkan dengan kriteria pengujian statistik yang mengacu jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{kritis}}$  maka valid. Maka semua pernyataan variabel Kompetensi dari 12 item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid (handal/layak), sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### **b. Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Kuesioner penelitian Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja) terdiri atas 13 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X<sub>2</sub> dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.2.** Hasil Perhitungan Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Pearson Correlation ( $r$ hitung)	$r$ tabel	Pernyataan
1	2	3	4
X2 1	0.520	0.294	Valid
X2 2	0.562		Valid
X2 3	0.754		Valid
X2 4	0.664		Valid
X2 5	0.603		Valid
X2 6	0.688		Valid
X2 7	0.538		Valid
X2 8	0.579		Valid
X2 9	0.391		Valid
X2 10	0.536		Valid
X2 11	0.720		Valid
X2 12	0.571		Valid
X2 13	0.638		Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Dari data hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 13 item dalam variabel  $X_2$  memiliki nilai korelasi yang paling besar adalah 0,754 dan yang paling rendah adalah 0,391. Jika dilihat dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 dimana  $df = 45-2 = 43$  maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,294. Berdasarkan dengan kriteria pengujian statistik yang mengacu jika  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis maka valid. Maka semua pernyataan variabel Lingkungan Kerja dari 13 item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid (handal/layak), sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

### c. Hasil Pengujian Validitas Motivasi (Z)

Kuesioner penelitian Variabel Z (Motivasi) terdiri atas 15 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Z dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.3. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Motivasi (Z)**

Variabel Motivasi (Z)	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Pernyataan
1	2	3	4
Z_1	0.681	<b>0.294</b>	Valid
Z_2	0.662		Valid
Z_3	0.586		Valid
Z_4	0.421		Valid
Z_5	0.519		Valid
Z_6	0.528		Valid
Z_7	0.658		Valid
Z_8	0.431		Valid
Z_9	0.663		Valid
Z_10	0.455		Valid
Z_11	0.427		Valid
Z_12	0.360		Valid
Z_13	0.366		Valid
Z_14	0.579		Valid
Z_15	0.727		Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Dari data hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 15 item dalam variabel Z memiliki nilai korelasi yang paling besar adalah 0,727 dan yang paling rendah adalah 0,360. Jika dilihat dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 dimana  $df = 45-2 = 43$  maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,294. Berdasarkan dengan kriteria pengujian statistik yang mengacu jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{kritis}}$  maka valid. Maka semua pernyataan variabel Motivasi dari 15 item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid (handal/layak).

#### d. Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)

Kuesioner penelitian Variabel Y (Kinerja) terdiri atas 10 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Y dapat dilihat dalam tabel berikut.

**Tabel 4.4.** Hasil Perhitungan Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y)	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Pernyataan
1	2	3	4
Y_1	0.753	0.294	Valid
Y_2	0.651		Valid
Y_3	0.605		Valid
Y_4	0.568		Valid
Y_5	0.629		Valid
Y_6	0.741		Valid
Y_7	0.699		Valid
Y_8	0.606		Valid
Y_9	0.587		Valid
Y_10	0.378		Valid

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Dari data hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 10 item dalam variabel Y memiliki nilai korelasi yang paling besar adalah 0,753 dan yang paling rendah adalah 0,378. Jika dilihat dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 dimana  $df = 45-2 = 43$  maka diperoleh nilai  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,294. Berdasarkan dengan kriteria pengujian statistik yang mengacu jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{kritis}}$  maka valid. Maka semua pernyataan variabel Kinerja dari 10 item pernyataan yang diajukan dinyatakan valid (handal/layak), sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus “Spearman Brown” dengan

metode Split half (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.5.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
1	2	3	4	5
Kompetensi (X1)	12	0.831	0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)
Lingkungan Kerja (X2)	13	0.839	0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)
Motivasi (Z)	15	0.825	0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)
Kinerja (Y)	10	0.822	0.8	Reliabel dengan kondisi Baik (good)

Sumber: Output SPSS 20.0 for windows

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai reliabilitas untuk setiap variabel penelitian yang diperoleh di atas 0,8 menurut Barker, et. al. (2005:70) mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,8 maka instrumen untuk menjangring variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja pegawai memiliki nilai reliablitas atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Setelah data terkumpul semua, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data. Untuk membuat tingkatan jawaban responden mengenai kompetensi, lingkungan kerja, motivasi serta kinerja pegawai di mana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 sesuai dengan *Skala Likert* yang digunakan sebagai skala pengukuran butir instrumen penelitian dengan jumlah responden 45 orang, akan dihitung menggunakan interval. Rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-

rata terendah 1. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 45 = 225$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 45 = 45$ . Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel penelitian dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 36 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian**

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	45,00 – 80	Sangat Buruk / Sangat Tidak Setuju
2	81 – 116	Buruk / Tidak Setuju
3	117 – 152	Cukup Baik / Cukup Setuju
4	153 – 188	Baik / Setuju
5	189 – 225	Sangat Baik / Sangat Setuju

*Sumber : Data Penelitian (diolah) 2014*

Adapun nilai rata-rata tertimbang dari variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai dari 45 responden dapat dilihat pada Tabel 4.7, Tabel 4.8, Tabel 4.9 dan Tabel 4.10 masing-masing variabel penelitian.

#### **a. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi**

Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Lebih lanjut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2009:15) juga mengungkapkan bahwa ada lima dimensi dalam mengukur kompetensi seseorang tersebut yaitu dapat dilihat dari Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills); Keterampilan mengelola tugas (Task management skills); Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills);

Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills); serta Keterampilan beradaptasi (Transfer skill). Dimana kelima dimensi tersebut harus dimiliki oleh semua individu. Untuk melihat secara umum variabel Kompetensi pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

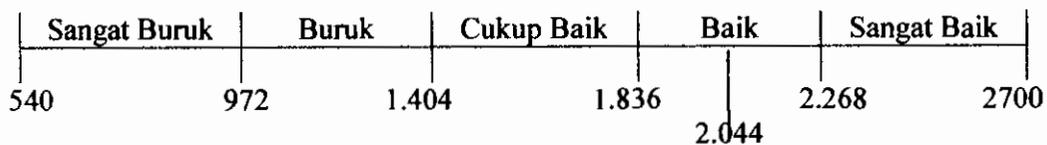
**Tabel 4.7.** Indikator Variabel Kompetensi ( $X_1$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
<b>DIMENSI I: Task-Skills</b>							
1	Menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan.	0	2	18	23	2	160
2	Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan	0	0	6	29	10	184
3	Keterampilan melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu	0	1	10	24	10	178
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI I</b>							<b>174.0</b>
<b>DIMENSI II: Task Management Skills</b>							
4	Memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.	0	0	20	25	0	160
5	Mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik.	0	4	21	19	1	152
6	Dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik.	0	11	17	17	0	141
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI II</b>							<b>151.0</b>
<b>DIMENSI III: Contingency Management Skills</b>							
7	Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan	0	0	11	30	4	173
8	Memiliki Kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan.	0	0	13	25	7	174
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI III</b>							<b>173.5</b>

<b>DIMENSI IV: Job Role Environment Skills</b>							
9	Memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	8	29	8	180
10	Memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja.	0	0	12	28	5	173
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI IV</b>							<b>176.5</b>
<b>DIMENSI V: Transfer Skill</b>							
11	Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	0	1	8	23	13	183
12	Memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik	0	0	8	23	14	186
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI V</b>							<b>184.5</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel (X1)</b>		<b>0.00</b>	<b>1.58</b>	<b>12.67</b>	<b>24.58</b>	<b>6.17</b>	<b>2044.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Variabel (X1)</b>		<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>28%</b>	<b>55%</b>	<b>14%</b>	
<b>Total Skor Variabel (X1) Kompetensi</b>							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel kompetensi pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 12 \times 45 = 2.700$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 12 \times 45 = 540$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Kompetensi dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 432 sebagai berikut:



Dari Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Kompetensi dari dua belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 14%,

yang menyatakan setuju sebesar 55%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 28% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 4%. Berdasarkan bobot skor total variabel Kompetensi pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 2.044, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel kompetensi termasuk pada range 1.836 – 2.268 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kompetensi pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo sudah baik, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki pegawai telah mampu dalam melaksanakan tugas pokok yang diberikan.

Dimana skor tertinggi berada pada dimensi kelima yaitu “*Transfer Skill*”. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), merupakan keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo memiliki kemampuan yang baik dalam upaya untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang berhubungan dengan memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru serta memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi kedua “*Task Management Skills*”. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), merupakan keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo kurang begitu mampu dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang diberikan, dan cenderung hanya menoton pada satu bidang pekerjaan saja. Padahal sebagai pegawai yang profesional

sebaiknya harus mampu dalam mengelola dan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan jika suatu waktu pekerjaan itu ada.

Secara keseluruhan variabel kompetensi pada Inspektorat Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik dan sesuai dengan kriteria dan prosedur yang ada, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dalam pencapaian tujuannya.

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. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spenser dan spencer dalam Moehariono (2009:4) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

## b. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jenis lingkungan kerja terbagi dua yaitu Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dan Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Untuk melihat secara umum variabel Lingkungagn kerja Inspektorat Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.8. Indikator Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
<b>DIMENSI I: Penerangan</b>							
1	Penerangan yang ada diruang kantor tempat bekerja sangat baik/tidak meylaukan	0	0	5	27	13	188
2	Pegawai dalam bekerja tidak terganggu dangan pencahayaan yang tersedia di tempat kerja	0	1	14	30	0	164
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI I</b>							<b>176.0</b>
<b>DIMENSI II: Suhu Udara</b>							
3	Ventilasi dan sirkulasi udara ditempat bekerja cukup baik sehingga pegawai tidak tercium adanya bau busuk yang tidak sedap	0	2	12	27	4	168
4	Suhu udara ditempat bekerja cukup baik sehingga tidak menimbulkan atau merasa kepanasan/kegerahan	0	5	22	18	0	148
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI II</b>							<b>158.0</b>

<b>DIMENSI III: Suara Bising</b>							
5	Suasana ruang kerja ditempat saya bekerja sangat tenang, sehingga sangat membantu konsentrasi pegawai dalam bekerja.	0	0	18	23	4	166
6	Suasana ruangan kerja di tempat saya bekerja jauh dari kebisingan membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja	0	0	7	32	6	179
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI III</b>							<b>172.5</b>
<b>DIMENSI IV: Penggunaan Warna</b>							
7	Penggunaan tata warna ruangan kerja ditempat saya bekerja sangat baik sehingga dapat meningkatkan kegairahan dalam bekerja	0	0	20	22	3	163
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI IV</b>							<b>163.0</b>
<b>DIMENSI V: Ruang Gerak Yang Diperlukan</b>							
8	Tata ruang ditempat bekerja cukup baik sehingga dapat mempermudah ruang gerak pegawai dalam berkomunikasi antar ruang	0	12	22	11	0	134
9	Penataan peralatan kantor telah sesuai pada tempatnya sehingga sangat membantu saat bekerja	0	3	22	20	0	152
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI V</b>							<b>143.0</b>
<b>DIMENSI VI: Keamanan Kerja</b>							
10	Keberadaan satuan pengamanan yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga	0	1	7	32	5	176
11	Satuan pengamanan yang ada telah berjalan dengan baik, sehingga mampu menjaga keadaan tetap merasa aman	0	0	12	29	4	172
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI VI</b>							<b>174.0</b>
<b>DIMENSI VII: Hubungan Pegawai</b>							
12	Hubungan kerja sesama pegawai berjalan dengan baik dan semestinya	0	0	5	25	15	190
13	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik	0	0	17	16	12	175
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI VII</b>							<b>182.5</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel (X2)</b>		<b>0.00</b>	<b>1.85</b>	<b>14.08</b>	<b>24.00</b>	<b>5.08</b>	<b>2175.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Variabel (X2)</b>		<b>0%</b>	<b>4%</b>	<b>31%</b>	<b>53%</b>	<b>11%</b>	
<b>Total Skor Variabel (X2) Lingkungan Kerja</b>							

Untuk menilai kriteria variabel Lingkungan kerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 13 \times 45 = 2.925$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 13 \times 45 = 585$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Lingkungan kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 468 sebagai berikut:

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
585	1.053	1.521	1.989	2.457
			2.175	2.925

Dari Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Lingkungan kerja dari tiga belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 11%, yang menyatakan setuju sebesar 53%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 31% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 4%. Berdasarkan bobot skor total variabel Lingkungan Kerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 2.175, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Lingkungan Kerja termasuk pada range 1.989-2.457 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya Lingkungan kerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo sudah baik, sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dimana skor tertinggi berada pada dimensi ketujuh yaitu "Hubungan Pegawai". Hal ini menjelaskan bahwasanya hubungan kerja yang terbentuk yakni yang berhubungan dengan hubungan kerja sesama pegawai dan hubungan kerja

antara bawahan dan atasan dapat terjalin dengan baik, sehingga mampu memberikan suasana keakraban dalam bekerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi kelima “Ruang Gerak Yang Diperlukan”. Ruanggerak yang diperlukan diperlukan yakni yang berhubungan dengan tata ruang ditempat bekerja yang kurang baik, ruang kerja sempit, raung kerja yang seharusnya diisi oleh lima orang namun saat ini diisi oleh 10 orang, hal ini tentu saja membuat suasana kerja diruang kerja menjadi gerah, AC yang tadinya dingin menjadi tidak dingin dikarenakan ruang kerja yang sempit. Ruang kantor yang sempit ini juga berdampak terhadap penataan peralatan kantor menjadi tidak sesuai pada tempatnya sehingga mengganggu dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang dilakukan.

Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana pegawai tersebut bekerja akan mengurangi rasa

kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya, dan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, *temperature*, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pemimpin, organisasi karyawan (koperasi) dan pelayanan kepada masyarakat.

### **c. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi**

Pada dasarnya setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Untuk melihat secara umum variabel motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

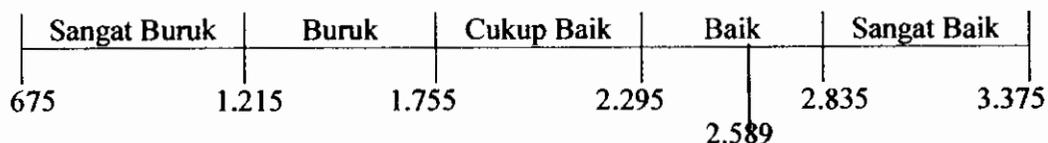
Tabel 4.9. Indikator Variabel Motivasi (Z).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
<b>DIMENSI I: Fisiologi</b>							
1	Penyediaan ruang kerja ditempat saya bekerja sangat baik sekali	0	7	11	27	0	155
2	Penyediaan sarana kerja ditempat saya bekerja sangat memadai	0	9	11	25	0	151
3	Penyediaan fasilitas ditempat saya bekerja sangat lengkap, sehingga sangat mendukung bagi saya untuk dapat bekerja lebih baik	0	8	10	27	0	154
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI I</b>							<b>153.3</b>
<b>DIMENSI II: Kebutuhan Keamanan</b>							
4	Ditempat saya bekerja adanya perlindungan terhadap resiko kerja yang saya jalankan	0	1	6	27	11	183
5	Kantor ditempat saya bekerja menjamin perlindungan atas gangguan dan ancaman dari luar	0	1	18	19	7	167
6	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan, sehingga membuat saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan	0	0	7	29	9	182
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI II</b>							<b>177.3</b>
<b>DIMENSI III: Kebutuhan Sosial</b>							
7	Ditempat saya bekerja, saya dapat diterima dengan baik oleh rekan-rekan kerja ataupun pimpinan	0	2	10	26	7	173
8	Ditempat saya bekerja sikap saling menghargai dan menghormati antara satu dengan yang lain terjalin sangat baik, sehingga tidak terjadi perselisihan	0	0	5	25	15	190
9	Setiap pelaksanaan kegiatan program ditempat saya bekerja, saya selalu di ikut sertakan	0	1	12	22	10	176
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI III</b>							<b>179.7</b>
<b>DIMENSI IV: Kebutuhan Akan Penghargaan</b>							
10	Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi yang diraih selama bekerja	0	1	5	31	8	181

11	Adanya apresiasi yang diberikan, ketika saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai lain.	0	0	10	29	6	176
12	Adanya pengakuan dari rekan kerja maupun atasan, atas prestasi kerja yang dicapai	0	1	16	24	4	166
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI IV</b>							<b>177.0</b>
<b>DIMENSI V: Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri</b>							
13	Ditempat saya bekerja adanya dorongan dari atasan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada, seperti dorongan untuk melanjutkan studi	0	1	10	29	5	173
14	Ditempat saya bekerja, kemampuan yang saya miliki dapat dihargai dengan baik	0	1	7	28	9	180
15	Keterampilan dan potensi saya dalam bekerja, sangat dihargai dalam mendukung pekerjaan yang saya jalankan	0	1	6	28	10	182
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI V</b>							<b>178.3</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel (Z)</b>		<b>0.00</b>	<b>2.27</b>	<b>9.60</b>	<b>26.40</b>	<b>6.73</b>	<b>2589.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Variabel (Z)</b>		<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>21%</b>	<b>59%</b>	<b>16%</b>	
<b>Total Skor Variabel (Z) Motivasi</b>							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 15 \times 45 = 3.375$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 15 \times 45 = 675$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Motivasi kerja pegawai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 540 sebagai berikut:



Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Motivasi dari lima belas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 15%, yang menyatakan setuju sebesar 59%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 21% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 5%. Berdasarkan bobot skor total variabel Motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 2.589, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Motivasi termasuk pada range 2.295-2.835 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya Motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo sudah baik, sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dimana skor tertinggi berada pada dimensi ketiga yaitu “Kebutuhan Sosial”. Pada dasarnya manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri dan selalu akan membutuhkan orang lain, begitupula halnya pada lingkungan tempat seseorang bekerja, seseorang senantiasa akan merasa senang dan nyaman apabila keberadaannya dilingkungan sosial khususnya ditempat seseorang bekerja dapat diakui dan di hargai keberadaannya, dengan adanya penghargaan dan dapat diterima dengan baik oleh rekan kerja ataupun oleh atasan, maka akan mampu memberikan motivasi sendiri bagi pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi pertama “Fisiologi”. Fisiologi yang dimaksud disini yakni yang berhubungan dengan penyediaan ruang kerja yang belum begitu memadai; penyediaan sarana kerja

yang belum begitu memadai; serta penyediaan fasilitas kerja untuk mendukung pekerjaan yang belum begitu memadai, sehingga kurang mendukung bagi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik. Sebenarnya hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang telah dipaparkan sebelumnya.

Secara keseluruhan variabel Motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah semangat atau dorongan kerja, kesediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka akan meningkatkan kinerja seseorang.

#### **d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja**

Kinerja pegawai pada dasarnya salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan suatu instansi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan instansi. Dukungan dari tiap

manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Kinerja pegawai ini dapat dinilai dari : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama dan Inisiatif karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Untuk melihat secara umum variabel kinerja kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

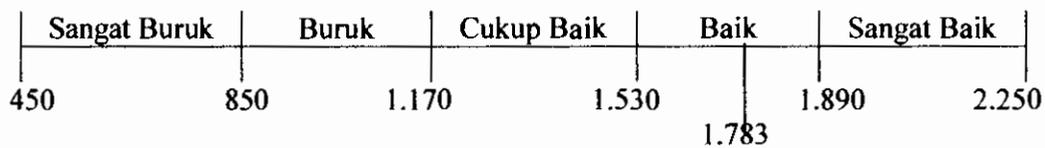
**Tabel 4.10. Indikator Variabel Kinerja (Y).**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
<b>DIMENSI I: Kualitas Kerja</b>							
1	Saya senantiasa selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga dapat meminimalkan tingkat kesalahan	0	2	7	26	10	179
2	Saya selalu menyesuaikan hasil kerja dengan perintah yang diberikan	0	0	6	29	10	184
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI I</b>							<b>181.5</b>
<b>DIMENSI II: Kuantitas Kerja</b>							
3	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu	0	3	10	28	4	168
4	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas sesuai dengan target waktu yang diinginkan	0	0	12	30	3	171
5	Saya mampu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan rapih dan bukan asal kerja.	0	0	8	34	3	175
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI II</b>							<b>171.3</b>

<b>DIMENSI III: Tanggung Jawab</b>							
6	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas hasil kerja yang telah dikerjakan apabila terjadi kesalahan.	0	1	8	30	6	176
7	Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0	0	10	23	12	182
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI III</b>							<b>179.0</b>
<b>DIMENSI IV: Kerjasama</b>							
8	Ditempat saya bekerja hubungan kerja sama dapat terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.	0	0	5	24	16	191
9	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama antara sesama pegawai dapat terjalin dengan baik	0	1	10	26	8	176
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI IV</b>							<b>183.5</b>
<b>DIMENSI V: Inisiatif</b>							
10	Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	0	0	6	32	7	181
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI V</b>							<b>181.0</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel (Y)</b>		<b>0.00</b>	<b>0.70</b>	<b>8.20</b>	<b>28.20</b>	<b>7.90</b>	<b>1783.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Variabel (Y)</b>		<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>18%</b>	<b>63%</b>	<b>18%</b>	
<b>Total Skor Variabel (Y) Kinerja</b>							

*Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner*

Untuk menilai kriteria variabel Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 10 \times 45 = 2.250$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 10 \times 45 = 450$ . Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Kinerja pegawai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 360 sebagai berikut:



Dari Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel Kinerja dari sepuluh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 18%, yang menyatakan setuju sebesar 63%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 18% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor total variabel Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo tergolong baik, dengan total skor sebesar 1.783, apabila dilihat pada rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Kinerja termasuk pada range 1.530-1.890 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dikategorikan sudah baik, sehingga dapat mendukung kinerja Inspektorat Kabupaten Bungo dalam rangka mencapai visi dan misinya.

Dimana skor tertinggi berada pada dimensi keempat yaitu “Kerjasama”. Hal ini menjelaskan bahwasanya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan pada Inspektorat Kabupaten Bungo telah berlangsung dengan baik, yakni yang berhubungan dengan kerjasama antara sesama pegawai ataupun dengan pimpinan terjalin dengan baik, dan senantiasa selalu kompak dalam melaksanakan pekerjaan. Kerjasama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada dimensi kedua “Kuantitas kerja”. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan

yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan melakukan sebaran kuesioner kepada responden pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo belum begitu mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu; belum dapat menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas sesuai dengan target waktu yang diinginkan; serta belum begitu mampu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan rapih dan bukan asal kerja.

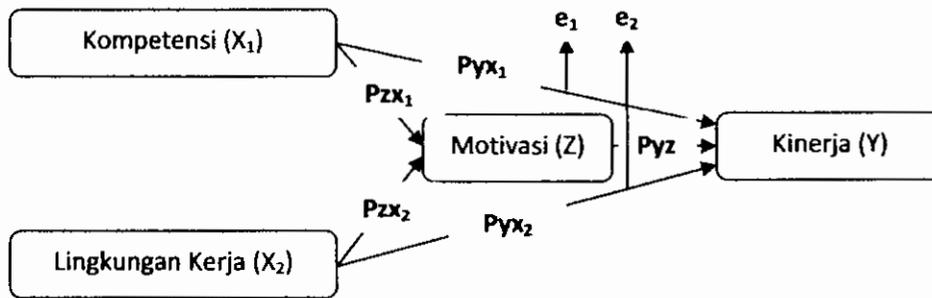
Secara keseluruhan variabel Kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dikategorikan baik dan dapat mendukung kinerja Inspektorat Kabupaten Bungo dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi instansi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel didalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal (Bukit, 2012:173). Pengembangan model analisa jalur harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya. Model dirancang berdasarkan konsep dan teori.

Mediasi atau *intervening* merupakan antara yang berfungsi memediasi hubungan antara independent dengan variabel dependent. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Adapun hubungan variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja digambarkan dalam path analysis sebagai berikut:



**Gambar 4.5**  
Model Analisis Jalur

Adapun formula untuk menghitung koefisien korelasi yang dicari adalah menggunakan *product moment coefficient* dari Karl Pearson. Alasan menggunakan teknik koefisien korelasi ini dikarenakan variabel-variabel yang hendak dicari korelasinya memiliki skala pengukuran interval. Menurut muhidin dan maman (2007:225) sebagai berikut:

$$Z = P_{zx_1} X_1 + P_{zx_2} X_2 + e_1$$

$$Y = P_{yx_1} X_1 + P_{yx_2} X_2 + e_2$$

$$Y = P_{yz} + e_3$$

Dimana:

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

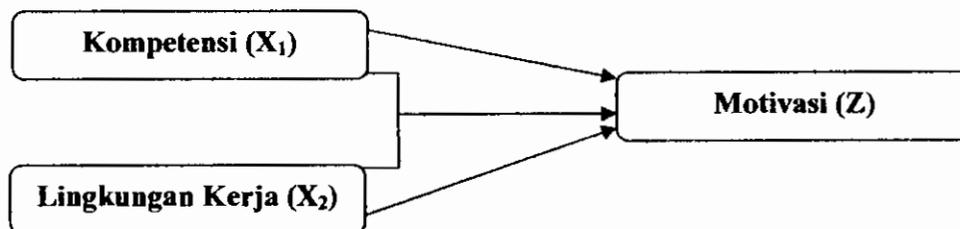
Z = Motivasi

Y = Kinerja

P = Kofisien Korelasi

Dalam menganalisa pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo, dilakukan dengan menggunakan analisis intervening, dan variabel motivasi berfungsi sebagai variabel yang memediasi antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisa dilakukan berdasarkan dari nilai *standardized coefficients* hasil regresi antara Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi, dan Kompetensi dan lingkungan kerja serta motivasi terhadap kinerja pegawai yang dikembangkan dalam bentuk lima sub struktur berikut.

**a. Sub Struktur Pertama Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi**



**Gambar 4.6**  
Sub Struktur Pertama

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 20.0 maka diperoleh hasil regresi antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.820	.288		2.850	.007
1 Kompetensi_X1	.541	.098	.606	5.506	.000
LingkunganKerja_X2	.271	.093	.321	2.913	.006

a. Dependent Variable: Motivasi\_Z

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = Pzx_1 X_1 + Pzx_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,606 X_1 + 0,321 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa koefisien Kompetensi bernilai positif 0,606, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, hal ini menjelaskan bahwasanya kompetensi yang ada saat ini mampu memberikan motivasi kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan untuk nilai koefisien Lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,321, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan kenyamanan dan meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya.

### 1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien

determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Z) yang dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
Koefisien Determinasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.732	.1870482

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja\_X2, Kompetensi\_X1

Nilai R sebesar 0,863 menunjukkan korelasi kompetensi dan lingkungan kerja dengan motivasi. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai Adjusted dan R Square sebesar 0,744 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai sebesar 74,4% dan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 2) Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (Uji Parsial). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* dari

masing-masing koefisien regresi variabel independent, uji t ini bertujuan untuk menjawab hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent yaitu variabel kompetensi dan lingkungan kerja dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable motivasi. Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independent dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka berarti variabel independent secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa 1 ( $H_1$ ) diterima.

#### **a) Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi**

$H_0: \rho = 0$  : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$  : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai.

Dari hasil uji regresi pada Table 4.11 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_1$  sebesar 5.506, dikarenakan nilai t hitung > t Tabel ( $5.506 > 1.681$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dengan motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kompetensi dengan motivasi

kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian **Hipotesis Pertama Diterima.**

**b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi**

$H_0: \rho = 0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$  : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai.

Dari hasil uji regresi pada Table 4.11 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_2$  sebesar 2.913, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $2.913 > 1.681$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,006, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $<$  0.05 ( $0.006 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian **Hipotesis Kedua Diterima.**

### 3) Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Z$ ). Namun sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya ( $Y$ ). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.13**  
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.273	2	2.136	61.062	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.469	42	.035		
Total	5.742	44			

a. Dependent Variable: Motivasi\_Z

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja\_X2, Kompetensi\_X1

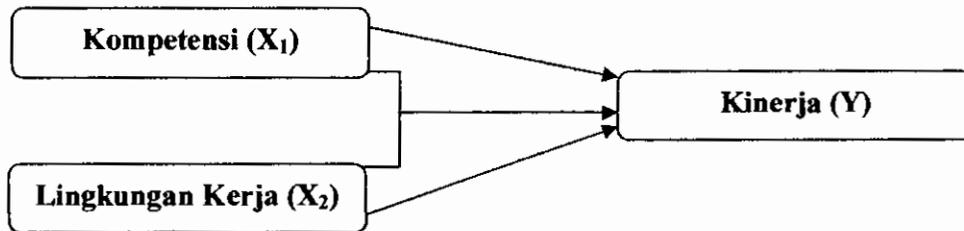
### **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi**

$H_0: \rho = 0$ ; Kompetensi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 61.062 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $61.062 > 3.214$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi (Z). Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

**b. Sub Struktur Dua Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**



**Gambar 4.7**  
Sub Struktur Kedua

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 20.0 maka diperoleh hasil regresi antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.661	.328		2.018	.050
1 Kompetensi_X1	.574	.112	.588	5.130	.000
LingkunganKerja_X2	.301	.106	.326	2.843	.007

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = P_{yx_1} X_1 + P_{yx_2} X_2 + e_2$$

$$Y = 0,538 X_1 + 0,326 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa koefisien Kompetensi bernilai positif 0,588, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menjelaskan bahwasanya dengan memiliki kompetensi baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan untuk nilai koefisien Lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,321, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menjelaskan bahwasanya jika suatu organisasi didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

### 1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinasi antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
Koefisien Determinasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.722	.709	.2129881

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja\_X2, Kompetensi\_X1

Nilai R sebesar 0,850 menunjukkan korelasi kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai Adjusted dan R Square sebesar 0,722 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 72,2% dan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 2) Uji Parsial (Uji-t)

Berikut ini merupakan analisa secara parsial (Uji-t) kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji t ini bertujuan untuk menjawab hipotesis keempat dan kelima untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent yaitu variabel kompetensi dan lingkungan kerja dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja dengan hipotesis masing-masing variabel sebagai berikut.

### a) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

$H_0: \rho = 0$  : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$  : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.13 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_1$  sebesar 5.130, dikarenakan nilai t hitung  $> t$  Tabel ( $5.130 > 1.681$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent kompetensi memberikan pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian **Hipotesis Keempat Diterima.**

### **b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

$H_0: \rho = 0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$  : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji regresi pada Table 4.13 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_2$  sebesar 2.843, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $2.843 > 1.681$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,007, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $<$  0.05 ( $0.007 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian **Hipotesis Kelima Diterima.**

### **3) Uji Simultan (Uji F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau

simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis enam. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Namun sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} <$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka beberapa variabel bebasnya ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya ( $Y$ ). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.16**  
 Hasil Uji F Secara Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.958	2	2.479	54.645	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.905	42	.045		
	Total	6.863	44			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja\_X2, Kompetensi\_X1

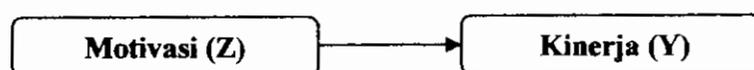
### **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja**

$H_0: \rho = 0$ ; Kompetensi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 54.645 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $54.645 > 3.214$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis Keenam Diterima.**

### c. Sub Struktur Tiga Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja



**Gambar 4.8**  
Sub Struktur Ketiga

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 20.0 maka diperoleh hasil regresi antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.113	.278		.406	.687
	Motivasi_Z	.993	.070	.909	14.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = P_{yz} + e_3$$

$$Y = 0,909 Z + e$$

Persamaan tersebut menjelaskan bahwa koefisien Motivasi bernilai positif 0,909, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik dalam meningkatkan kinerjanya..

### 1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinasi antara Motivasi terhadap Kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 4.18**  
Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.822	.1667888

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Z

Nilai  $R$  sebesar 0,909 menunjukkan korelasi Motivasi kerja dengan Kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai Adjusted dan  $R$  Square sebesar 0,826 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 82,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 2) Uji Parsial (Uji-t)

Berikut ini merupakan analisa secara parsial (Uji-t) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Uji t ini bertujuan untuk menjawab hipotesis ketujuh untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu variabel motivasi dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja dengan hipotesis masing-masing variabel sebagai berikut.

### a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

$H_0: \rho = 0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil uji regresi pada Tabel 4.15 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka  $t$  hitung variabel  $X_1$  sebesar 14.273, dikarenakan nilai  $t$  hitung  $> t$  Tabel ( $14.273 > 1.681$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya

terdapat hubungan linier antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian **Hipotesis Ketujuh Diterima.**

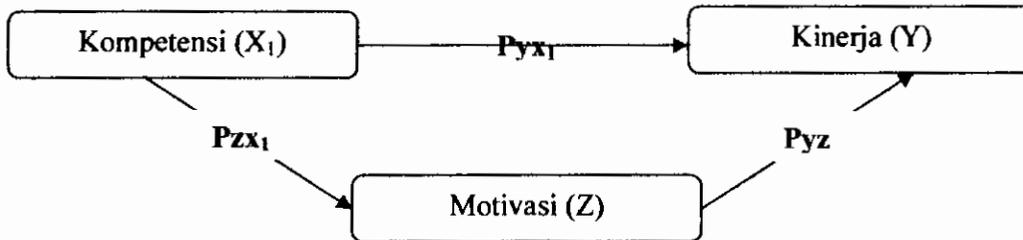
#### **d. Uji Intervening**

Agar dapat membuktikan bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Apabila pengaruh tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dibanding dengan pengaruh secara langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka motivasi bisa dijadikan variabel yang memediasi antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji intervening ini sendiri untuk menjawab tujuan penelitian kedelapan dan sembilan. Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dengan nilai *standardized coefficients regresi* masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut:

#### **1) Sub Struktur Empat Pengaruh Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja**

Berikut ini merupakan analisa uji intervening kompetensi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Uji intervening ini bertujuan untuk

menjawab hipotesis kedepan untuk mengetahui apakah variabel motivasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja yang digambarkan dalam bentuk Struktur I berikut:



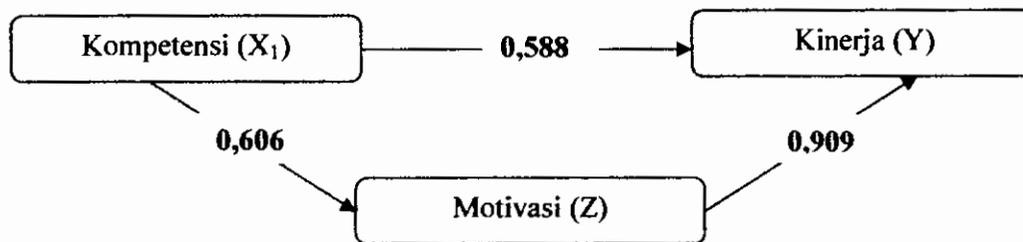
**Gambar 4.9**  
Model Analisis Jalur Sub Struktur Empat

Dengan bentuk hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$  : Kompetensi melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$  : Kompetensi melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

**Hasil Analisis Struktur IV**



**Gambar 4.10**  
Hasil Analisis Jalur Sub Struktur Empat

Pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja =  $P_{yx_1} \cdot P_{yx_1} (p1)$   
 =  $0,588 \times 0,588$   
 =  $0,346$

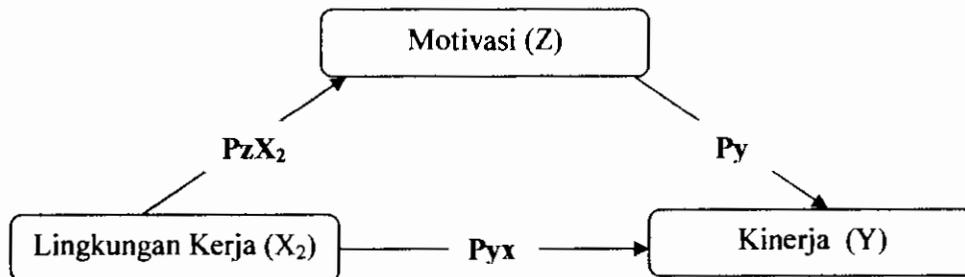
$$\begin{aligned} \text{Pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja} &= P_{zx} \times P_{yz} (p2) \\ &= 0.606 \times 0.909 \\ &= 0.551 \\ \text{Total pengaruh (Kompetensi terhadap kinerja)} &= p1 + p2 (p3) \\ &= 0.346 + 0.551 \\ &= 0,897 \end{aligned}$$

Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan diperoleh nilai pengaruh kompetensi secara langsung lebih kecil nilainya dibandingkan secara tidak langsung. Dimana pengaruh nilai pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,346 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,551. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung ( $0,346 < 0,551$ ), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian kompetensi melalui motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian **Hipotesis Kedelapan Diterima.**

## **2) Sub Struktur Lima Pengaruh Lingkungan Melalui Motivasi Terhadap Kinerja**

Berikut ini merupakan analisa uji intervening lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Uji intervening ini bertujuan untuk menjawab hipotesis kesembilan untuk mengetahui apakah variabel motivasi

mampu menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang digambarkan dalam bentuk Struktur II berikut:

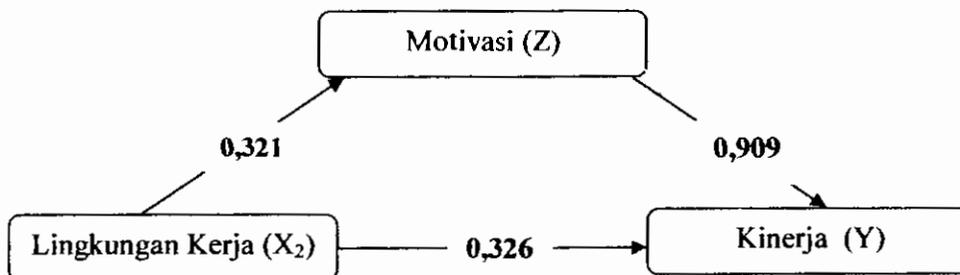


**Gambar 4.11**  
Model Analisis Jalur Sub Struktur Lima

Dengan bentuk hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$  : Lingkungan kerja melalui motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

$H_1: \rho \neq 0$  : Lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.



**Gambar 4.12**  
Hasil Analisis Jalur Sub Struktur Lima

$$\begin{aligned}
 \text{Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja} &= P_{yx2} \cdot P_{yx2} (p1) \\
 &= 0,326 \times 0,326 \\
 &= 0,106
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja} &= P_{zx} \times P_{yz} (p2) \\ &= 0,321 \times 0,909 \\ &= 0,292 \\ \text{Total pengaruh (Lingkungan Kerja terhadap kinerja)} &= p1 + p2 (p3) \\ &= 0,106 + 0,292 \\ &= 0,616\end{aligned}$$

Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan diperoleh nilai pengaruh Lingkungan kerja secara langsung lebih kecil nilainya dibandingkan secara tidak langsung. Dimana nilai pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,106 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,292. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung langsung ( $0,106 < 0,292$ ), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi tidak dapat dijadikan variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian lingkungan kerja melalui motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian **Hipotesis Kesembilan Diterima.**

## **D. Pembahasan Penelitian**

### **1. Pembahasan Pertama**

Berdasarkan tujuan penelitian pertama Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lebih lanjut diinterpretasikan secara rinci bahwa lima dimensi kompetensi yaitu Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills); Keterampilan mengelola tugas (Task management skills); Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills); Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills); serta Keterampilan beradaptasi (Transfer skill) berpengaruh terhadap lima dimensi motivasi yaitu fisiologi; keamanan; sosial; penghargaan dan aktualisasi diri.

Hal ini menjelaskan bahwasanya jika pegawai memiliki kompetensi berupa kemampuan dalam menjalankan tugas dengan baik, memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola tugas dengan baik, mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan baik, maka akan mampu meningkatkan motivasi pegawai.

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. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spenser dan spencer dalam Moehariono (2009:4) menyatakan bahwa kompetensi merupakan

landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

## **2. Pembahasan Kedua**

Berdasarkan tujuan penelitian kedua Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lebih lanjut diinterpretasikan secara rinci bahwa tujuh dimensi lingkungan kerja yaitu Penerangan; suhu udara; suara bising; penggunaan warna; ruang gerak yang diperlukan; keamanan kerja; serta hubungan pegawai berpengaruh terhadap lima dimensi motivasi yaitu fisiologi; keamanan; sosial; penghargaan dan aktualisasi diri.

Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawainya dalam bekerja berupa penerangan yang baik, jauh dari suara bising kendaraan ataupun suara bising dari peralatan kantor, ruang gerak yang luas dalam arti ruang kerja yang tidak sempit, serta adanya hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai maupun dengan

pimpinan, maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana pegawai tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya, dan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, *temperature*, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pemimpin, organisasi karyawan (koperasi) dan pelayanan kepada masyarakat.

### **3. Pembahasan Ketiga**

Berdasarkan tujuan penelitian ketiga menunjukkan bahwa Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari uji hipotesis dimana Kompetensi dan

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dimana besarnya hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan dengan motivasi yaitu sebesar 73,2%, dimana sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika kompetensi dan lingkungan kerja dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).

#### **4. Pembahasan Keempat**

Berdasarkan tujuan penelitian keempat Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut diinterpretasikan secara rinci bahwa lima dimensi kompetensi yaitu Keterampilan menjalankan tugas (Task-skills); Keterampilan mengelola tugas (Task management skills); Keterampilan mengambil tindakan (Contingency management skills); Keterampilan bekerja sama (Job role environment skills); serta Keterampilan beradaptasi (Transfer skill) berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu kualitas kerja; kuantitas kerja; tanggung jawab; kerjasama dan inisiatif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana

Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Hal ini menjelaskan bahwasanya jika pegawai memiliki kompetensi berupa kemampuan dalam menjalankan tugas dengan baik, memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola tugas dengan baik, mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas kerja, serta mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dan dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran persyaratan pengetahuan, keahlian dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan. Manajemen kinerja mencakup pengajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan, serta pengimplementasian rencana-rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut. Jadi kompetensi merupakan syarat penting dalam menunjang kinerja yang baik. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku

yang bebrbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan.

Kompetensi ini bisa bersifat generik secara universal, berlaku bagi semua manajer tanpa peduli ia merupakan bagian dari organisasi yang mana, ataupun apa pekerjaan tertentu mereka. Mereka juga dapat bersifat generik secara organisasional, bisa bersifat umum dan berlaku bagi semua staf, atau terfokus secara lebih spesifik kepada suatu jenis pekerjaan atau kategori pegawai seperti manajer, ilmuan staf profesional ataupun staf administrasi. Salah satu cara untuk menentukan perbedaan antara pegawai yang berkinerja tinggi dan kurang efektif adalah dengan mendapatkan indikator positif dan negatif bagi tiap kompetensi. (Dharma, 2004: 67).

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar kepada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan prilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. (Wibowo, 2007: 65)

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka akan semakin baik kinerja organisasi tersebut. Sebaliknya apabila suatu organisasi pemerintahan ataupun swasta memiliki kompetensi sumber daya yang kurang mendukung maka akan menghambat tujuan organisasi.

## 5. Pembahasan Kelima

Berdasarkan tujuan penelitian kelima Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis kelima dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut diinterpretasikan secara rinci bahwa tujuh dimensi lingkungan kerja yaitu Penerangan; suhu udara; suara bising; penggunaan warna; ruang gerak yang diperlukan; keamanan kerja; serta hubungan pegawai berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu kualitas kerja; kuantitas kerja; tanggung jawab; kerjasama dan inisiatif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi mampu memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawainya dalam bekerja berupa penerangan yang baik, jauh dari suara bising kendaraan ataupun suara bising dari peralatan kantor, ruang gerak yang luas dalam arti ruang kerja yang tidak sempit, serta adanya hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai maupun dengan

pimpinan, maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai berupa kualitas dan kerja yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja yang baik pada dasarnya akan mendukung kinerja seseorang sehingga akan timbul kepuasan kerja bagi pegawai dalam suatu organisasi. Begitu pula dengan Inspektorat Kabupaten Bungo, lingkungan kerja yang baik tentu akan memberikan sebuah efek ataupun dorongan bagi para pegawai untuk dapat bekerja lebih baik. lingkungan kerja fisik berupa ruangan kelas tempat yang kondusif seperti jauh dari kebisingan serta suhu udara yang baik, tentu akan memberikan kenyamanan tersendiri bagi guru dalam proses pelaksanaan belajar mengajar yang terjadi dalam kelas. Serta didukung pula oleh lingkungan kerja non fisik yang baik berupa hubungan yang baik dengan atasan ataupun sesama rekan kerja, tentu akan memberikan efek yang positif untuk terus dapat bisa bekerja lebih baik.

Pada dasarnya Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan.

## **6. Pembahasan Keenam**

Berdasarkan tujuan penelitian keenam menunjukkan bahwa Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari uji hipotesis dimana Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana besarnya hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan dengan motivasi yaitu sebesar 70,9%, sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara dua variabel bebas yaitu kompetensi dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika kompetensi dan lingkungan kerja dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).

### **7. Pembahasan Ketujuh**

Berdasarkan tujuan penelitian ketujuh motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis keenam dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut diinterpretasikan secara rinci bahwa lima dimensi motivasi yaitu fisiologi; keamanan; sosial; penghargaan; aktualisasi diri berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu lima dimensi kinerja yaitu kualitas kerja; kuantitas kerja; tanggung jawab; kerjasama dan inisiatif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Sutapa Hardaya (2009) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial antara Motivasi dengan kinerja pegawai.

Hal ini menjelaskan bahwasanya jika organisasi mampu memberikan rasa aman bagi pegawainya dalam bekerja, adanya penghargaan yang diberikan oleh

organisasi kepada pegawai atas prestasi kerja yang diraih maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai akan mampu memberikan hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik pula, dapat bekerjasama dengan baik pula serta mampu untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah semangat atau dorongan kerja, kesediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu maka akan meningkatkan kinerja seseorang.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Motivasi dalam manajemen di organisasi ditujukan pada sumber daya manusia dan dapat menjabarkan bagaimana cara mengarahkan daya dan

potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pentingnya motivasi karena bisa memberi dorongan kepada pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias dalam organisasi. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Maslow dalam Robins, 2006:119). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004:93). Sehingga dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi pegawai akan memiliki dorongan dari dalam diri untuk dapat bekerja lebih baik.

#### **8. Pembahasan Kedelapan**

Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan diperoleh nilai pengaruh kompetensi secara langsung lebih kecil nilainya dibandingkan secara tidak langsung. Dimana pengaruh nilai pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,346 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,551. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung ( $0,346 < 0,551$ ), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

## 9. Pembahasan Kesembilan

Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan diperoleh nilai pengaruh Lingkungan kerja secara langsung lebih kecil nilainya dibandingkan secara tidak langsung. Dimana nilai pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,106 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,292. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung langsung ( $0,106 < 0,292$ ), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai variabel intervening dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel motivasi dapat dijadikan variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan demikian lingkungan kerja melalui motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Penelitian mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai secara parsial pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki kompetensi baik, maka pegawai tersebut akan memiliki dorongan berupa motivasi untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai secara parsial pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwasanya apabila kondisi lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan kegiatan baik maka akan mampu membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana pegawai tersebut

bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Sehingga kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja pegawai.

3. Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika kompetensi dan lingkungan kerja dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwasanya semakin tinggi tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sebaliknya apabila suatu pegawai memiliki kompetensi kurang mendukung maka akan menghambat tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwasanya Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia

- bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.
6. Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika kompetensi dan lingkungan kerja dilakukan secara bersama-sama akan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial).
  7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Inspektorat Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi dorongan dari dalam diri maka pegawai tersebut akan mampu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.
  8. Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan diperoleh nilai pengaruh kompetensi secara langsung lebih kecil nilainya dibandingkan secara tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya variabel motivasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo.
  9. Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan diperoleh nilai pengaruh Lingkungan kerja secara langsung lebih kecil nilainya dibandingkan secara

tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya variabel motivasi dapat dijadikan variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo.

## **B. Saran**

### **1. Secara Praktis**

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja pegawai, disini penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pada dasarnya kompetensi pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dikategorikan baik dalam melaksanakan tugasnya. Diharapkan kedepannya organisasi dapat mempertahankan kondisi yang ada, dan diharapkan dapat terus ditingkatkan, khususnya pada dimensi “Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*)”. Hal ini menjelaskan bahwasanya pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo kurang begitu mampu dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang diberikan, dan cenderung hanya menoton pada satu bidang pekerjaan saja. Padahal sebagai pegawai yang profesional sebaiknya harus mampu dalam mengelola dan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan jika suatu waktu pekerjaan itu ada.
- b. Secara umum Lingkungan kerja pada Inspektorat Kabupaten Bungo dikategorikan baik, diharapkan kedepannya lingkungan kerja yang kondusif terus dapat ditingkatkan dalam rangka memberikan kenyamanan bagi pegawai, khususnya pada dimensi “Ruang Gerak Yang Diperlukan”. Karena

berdasarkan hasil survey yang dilakukan responden cenderung merasa kurang nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ada saat ini, yakni yang berhubungan dengan tata ruang ditempat bekerja yang kurang baik, ruang kerja sempit, ruang kerja yang seharusnya diisi oleh lima orang namun saat ini diisi oleh 10 orang, hal ini tentu saja membuat suasana kerja diruang kerja menjadi tidak nyaman.

- c. Pada dasarnya motivasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Bungo memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan diharapkan kedepannya motivasi kerja yang tinggi ini dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi, khususnya pada dimensi “Fisiologi”. Fisiologi yang dimaksud disini yakni yang berhubungan dengan penyediaan ruang kerja yang belum begitu memadai; penyediaan sarana kerja yang belum begitu memadai; serta penyediaan fasilitas kerja untuk mendukung pekerjaan yang belum begitu memadai, sehingga kurang mendukung bagi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik. Sebenarnya hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja yang telah dipaparkan sebelumnya. Diharapkan kedepan instansi mampu memperbaikinya.
- d. Secara umum kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo dikategorikan baik, namun ada point yang harus ditingkatkan lagi yakni pada dimensi “Kuantitas kerja”. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan responden yaitu pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bungo belum begitu mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tepat

waktu; belum dapat menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas sesuai dengan target waktu yang diinginkan.

## **2. Secara Akademis**

- a. Penelitian ini perlu di tindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
- b. Kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (epsilon) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## LAMPIRAN 1

### Hal : Permohonan Mengajukan Kuesioner

Kepada Yth.

Bpk/Ibu/Sdr. Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir (tesis), bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bpak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir)

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban objektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya perlukan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun judul penelitian ini adalah ***“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Kabupaten Bungo”***.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Muara Bungo, .....2014

Hormat saya,

**(FARIDA)**

*Mahasiswa MM UT Jambi*

## I. PETUNJUK PENGISIAN

- Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara member tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.
- Berikut ini disajikan pertanyaan dengan lima kategori pilihan:
  - STS : Sangat Tidak Setuju (1)
  - TS : Tidak Setuju (2)
  - CS : Cukup Setuju (3)
  - S : Setuju (4)
  - SS : Sangat Setuju (5)
- Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara ditempat kerja.

## II. IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin:  Pria  Wanita
- Umur:  18 – 25 Tahun  26 – 35 Tahun  
 36 – 45 Tahun  46 – 55 Tahun  
 > 55 Tahun
- Golongan:  Satu  Dua  Tiga  Empat
- Pendidikan:  ≤ SLTA  Diploma  Sarjana (S1)  
 Master (S2)  Doktorat (S3)

## III. KUESIONER PENELITIAN

### 1. VARIABEL KOMPETENSI (X1)

A	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
			1	2	3	4	5
	1	Menguasai dengan baik tugas-tugas rutin yang diberikan.					
	2	Efektifitas melaksanakan tugas rutin yang diberikan					
	3	Keterampilan melaksanakan tugas pokok secara tepat waktu					

<b>B</b>	<b>Task management skills</b>						
	4	Memiliki keterampilan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.					
	5	Mampu menyelesaikan berbagai tugas tambahan dengan baik.					
	6	Dapat menguasai serangkaian tugas yang berbeda dengan baik.					
<b>C</b>	<b>Contingency management skills</b>						
	7	Memiliki keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan					
	8	Memiliki Kemampuan dalam mengambil sikap terhadap permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaan.					
<b>D</b>	<b>Job role environment skills</b>						
	9	Memiliki keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja					
	10	Memiliki keterampilan dalam memelihara kenyamanan lingkungan kerja.					
<b>E</b>	<b>Transfer skill</b>						
	11	Memiliki keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru					
	12	Memiliki keterampilan dalam membentuk suasana kerja yang baik					

## 2. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

	No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
<b>A</b>	<b>Penerangan</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1	Penerangan yang ada diruang kantor tempat bekerja sangat baik/tidak meyilaukan					
	2	Pegawai dalam bekerja tidak terganggu dengan pencahayaan yang tersedia di tempat kerja					
<b>B</b>	<b>Suhu Udara</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	3	Ventilasi dan sirkulasi udara ditempat bekerja cukup baik sehingga pegawai tidak tercium adanya bau busuk yang tidak sedap					

	4	Suhu udara ditempat bekerja cukup baik sehingga tidak menimbulkan atau merasa kepanasan/kegerahan					
<b>C</b>	<b>Suara Bising</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	5	Suasana ruang kerja ditempat saya bekerja sangat tenang, sehingga sangat membantu konsentrasi pegawai dalam bekerja.					
	6	Suasana ruangan kerja di tempat saya bekerja jauh dari kebisingan membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja					
<b>D</b>	<b>Penggunaan Warna</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	7	penggunaan tata warna ruangan kerja ditempat saya bekerja sangat baik sehingga dapat meningkatkan kegairahan dalam bekerja					
<b>E</b>	<b>Ruang Gerak Yang Diperlukan</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	8	Tata ruang ditempat bekerja cukup baik sehingga dapat mempermudah ruang gerak pegawai dalam berkomunikasi antar ruang					
	9	Penataan peralatan kantor telah sesuai pada tempatnya sehingga sangat membantu saat bekerja					
<b>F</b>	<b>Keamanan Kerja</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	10	Keberadaan satuan pengamanan yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga					
	11	Satuan pengamanan yang ada telah berjalan dengan baik, sehingga mampu menjaga keadaan tetap merasa aman					
<b>G</b>	<b>Hubungan Karyawan</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	12	Hubungan kerja sesama pegawai berjalan dengan baik dan semestinya					
	13	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik					

### 3. VARIABEL MOTIVASI (Y)

	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
<b>A</b>	<b>FISIOLOGI</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1	Penyediaan ruang kerja ditempat saya bekerja sangat baik sekali					

2	Penyediaan sarana kerja ditempat saya bekerja sangat memadai					
3	Penyediaan fasilitas ditempat saya bekerja sangat lengkap, sehingga sangat mendukung bagi saya untuk dapat bekerja lebih baik					
<b>B KEBUTUHAN KEAMANAN</b>						
4	Ditempat saya bekerja adanya perlindungan terhadap resiko kerja yang saya jalankan					
5	Kantor ditempat saya bekerja menjamin perlindungan atas gangguan dan ancaman dari luar					
6	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan, sehingga membuat saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan					
<b>C KEBUTUHAN SOSIAL</b>						
7	Ditempat saya bekerja, saya dapat diterima dengan dengan baik oleh rekan-rekan kerja ataupun pimpinan					
8	Ditempat saya bekerja sikap saling menghargai dan menghormati antara satu dengan yang lain terjalin sangat baik, sehingga tidak terjadi perselisihan					
9	Setiap pelaksanaan kegiatan program ditempat saya bekerja, saya selalu di ikut sertakan					
<b>D KEBUTUHAN AKAN PENGHARGAAN</b>						
10	Adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi yang diraih selama bekerja					
11	Adanya apresiasi yang diberikan, ketika saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai lain.					
12	Adanya pengakuan dari rekan kerja maupun atasan, atas prestasi kerja yang dicapai					
<b>E KEBUTUHAN AKAN AKTUALISASI DIRI</b>						
13	Ditempat saya bekerja adanya dorongan dari atasan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada, seperti dorongan untuk					

		melanjutkan studi					
	14	Ditempat saya bekerja, kemampuan yang saya miliki dapat dihargai dengan baik					
	15	Keterampilan dan potensi saya dalam bekerja, sangat dihargai dalam mendukung pekerjaan yang saya jalankan					

#### 4. VARIABEL KINERJA (Z)

	No	Dimensi Variabel	JAWABAN				
<b>A</b>	<b>Kualitas Kerja</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1	Saya senantiasa selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga dapat meminimalkan tingkat kesalahan					
	2	Saya selalu menyesuaikan hasil kerja dengan perintah yang diberikan					
<b>B</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	3	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu					
	4	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan/tugas sesuai dengan target waktu yang diinginkan					
	5	Saya mampu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan rapih dan bukan asal kerja.					
<b>C</b>	<b>Tanggung Jawab</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	6	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas hasil kerja yang telah dikerjakan apabila terjadi kesalahan.					
	7	Saya dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah saya ambil terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
<b>D</b>	<b>Kerjasama</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	8	Ditempat saya bekerja hubungan kerja sama dapat terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.					
	9	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama antara sesama pegawai dapat terjalin dengan baik					

E	Inisiatif	1	2	3	4	5
	10 Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan					

Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini.

Ma. Bungo, 2014  
Salam Hormat saya,

**FARIDA**  
*Mahasiswa MM UT Jambi*

### REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL INDEPENDENT (X1) KOMPETENSI												
RESPONDEN	DIMENSI 1			DIMENSI 2			DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5	
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12
1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
6	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
7	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4
9	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4
10	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4
12	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3
13	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4
14	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
16	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3
17	3	5	5	3	3	2	4	3	5	5	5	5
18	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5
19	5	5	5	3	3	3	5	3	4	3	5	4
20	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5
21	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
22	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3
23	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5
24	4	4	5	3	3	2	4	5	4	5	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	4	4	2	4	4	5	3	5	5
27	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4
28	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4
29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
30	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
31	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	5
32	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
37	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4
38	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5
39	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5
40	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	5
41	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
42	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
43	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3
44	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
45	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4

### REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL INDEPENDENT (X2) LINGKUNGAN KERJA													
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2		DIMENSI 3		DIMENSI 4	DIMENSI 5		DIMENSI 6		DIMENSI 7	
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13
1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4
4	5	5	2	3	3	3	5	3	3	3	3	5	2
5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
7	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4
8	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3
9	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4
10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
11	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4
12	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4
13	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	5	4
14	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
15	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
16	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4
17	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4
18	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	5	5	5	3	3	5	3	4	3	5	5	5	4
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
22	5	5	3	3	5	3	4	2	3	4	3	4	3
23	5	5	4	4	3	4	5	2	4	5	4	5	4
24	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3
25	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4
26	3	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4
27	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
28	5	5	5	2	4	5	3	2	2	4	5	3	3
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
30	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4
31	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	5	4
32	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	3
33	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4
34	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
35	5	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4
36	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	5	5	3
37	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
38	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39	2	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
40	4	1	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3
41	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4
42	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4
43	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3
45	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3

### REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

RESPONDEN	VARIABEL INDEPENDENT (Z) MOTIVASI														
	DIMENSI 1			DIMENSI 2			DIMENSI 3			DIMENSI 4			DIMENSI 5		
	Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8	Z_9	Z_10	Z_11	Z_12	Z_13	Z_14	Z_15
1	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
3	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4
4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
9	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
10	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
11	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
12	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
15	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
19	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	4
20	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
24	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
26	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4
27	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4
28	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4
29	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
30	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
32	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4
33	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
35	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
36	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3
38	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
39	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
40	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
41	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4
42	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3
43	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	2
44	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3
45	3	3	2	4	2	5	3	5	3	4	3	4	2	5	4

**REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI RESPONDEN**

VARIABEL DEPENDENT (Y) KINERJA PEGAWAI										
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2			DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3
4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
9	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5
10	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4
20	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
21	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4
25	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
26	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
29	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
31	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
35	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3
36	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
38	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
40	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3
41	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
42	3	4	4	3	4	3	4	5	2	5
43	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4
44	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3
45	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4

**TRANSFORMASI DATA ORDINAL MENJADI DATA INTERVAL**

VARIABEL INDEPENDENT (X1) KOMPETENSI												
RESPONDEN	DIMENSI 1			DIMENSI 2			DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5	
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12
1	3.73	3.73	3.73	2.64	2.64	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73
2	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	2.64	3.73	3.73	5.01	3.73	5.01	5.01
3	3.73	3.73	3.73	3.73	1.78	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73
4	1.78	5.01	3.73	3.73	3.73	2.64	2.64	3.73	3.73	3.73	5.01	3.73
5	3.73	5.01	5.01	3.73	3.73	3.73	3.73	5.01	3.73	3.73	5.01	5.01
6	2.64	2.64	3.73	3.73	2.64	2.64	2.64	2.64	2.64	3.73	2.64	3.73
7	3.73	3.73	3.73	2.64	3.73	1.78	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73
8	3.73	3.73	2.64	3.73	2.64	1.78	3.73	2.64	3.73	2.64	3.73	3.73
9	3.73	5.01	5.01	2.64	3.73	3.73	3.73	5.01	2.64	2.64	3.73	3.73
10	2.64	3.73	5.01	2.64	3.73	2.64	2.64	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73
11	3.73	3.73	3.73	3.73	2.64	2.64	3.73	3.73	5.01	5.01	3.73	3.73
12	2.64	3.73	3.73	3.73	2.64	1.78	2.64	3.73	3.73	2.64	2.64	2.64
13	2.64	3.73	3.73	2.64	3.73	3.73	5.01	3.73	3.73	2.64	3.73	3.73
14	2.64	3.73	3.73	3.73	1.78	1.78	2.64	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73
15	2.64	3.73	3.73	3.73	2.64	3.73	3.73	3.73	2.64	2.64	3.73	3.73
16	3.73	3.73	3.73	3.73	1.78	1.78	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	2.64
17	2.64	5.01	5.01	2.64	2.64	1.78	3.73	2.64	5.01	5.01	5.01	5.01
18	3.73	5.01	5.01	2.64	3.73	2.64	3.73	3.73	3.73	3.73	5.01	5.01
19	5.01	5.01	5.01	2.64	2.64	2.64	5.01	2.64	3.73	2.64	5.01	3.73
20	3.73	2.64	5.01	2.64	3.73	3.73	3.73	5.01	5.01	3.73	5.01	5.01
21	5.01	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	5.01	5.01	3.73	3.73	3.73	3.73
22	3.73	3.73	2.64	2.64	1.78	2.64	3.73	2.64	3.73	3.73	2.64	2.64
23	3.73	5.01	5.01	3.73	5.01	2.64	3.73	5.01	5.01	5.01	5.01	5.01
24	3.73	3.73	5.01	2.64	2.64	1.78	3.73	5.01	3.73	5.01	3.73	5.01
25	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73
26	3.73	3.73	2.64	3.73	3.73	1.78	3.73	3.73	5.01	2.64	5.01	5.01
27	3.73	3.73	2.64	3.73	2.64	3.73	3.73	5.01	3.73	5.01	5.01	3.73
28	2.64	2.64	3.73	3.73	3.73	3.73	5.01	3.73	2.64	2.64	5.01	3.73
29	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	1.78	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73
30	2.64	3.73	3.73	2.64	2.64	2.64	2.64	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73
31	2.64	3.73	3.73	2.64	2.64	3.73	2.64	3.73	5.01	2.64	2.64	5.01
32	2.64	3.73	3.73	3.73	3.73	2.64	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	5.01
33	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73
34	3.73	3.73	3.73	2.64	2.64	3.73	3.73	2.64	2.64	2.64	3.73	3.73
35	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	2.64	2.64	3.73	3.73	3.73	3.73	2.64
36	3.73	5.01	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	3.73	5.01	5.01
37	2.64	5.01	5.01	3.73	2.64	2.64	2.64	2.64	2.64	3.73	3.73	3.73
38	2.64	5.01	2.64	2.64	2.64	3.73	3.73	2.64	3.73	3.73	3.73	5.01
39	2.64	3.73	3.73	2.64	2.64	2.64	2.64	3.73	5.01	3.73	5.01	5.01
40	2.64	3.73	2.64	3.73	2.64	1.78	3.73	3.73	2.64	3.73	3.73	5.01
41	2.64	3.73	2.64	2.64	2.64	2.64	3.73	2.64	3.73	3.73	2.64	2.64
42	3.73	2.64	2.64	3.73	2.64	3.73	3.73	2.64	3.73	2.64	2.64	2.64
43	2.64	3.73	2.64	2.64	2.64	1.78	2.64	2.64	2.64	3.73	1.78	2.64
44	1.78	2.64	2.64	2.64	3.73	2.64	3.73	2.64	3.73	2.64	2.64	2.64
45	2.64	2.64	1.78	2.64	2.64	2.64	3.73	2.64	3.73	3.73	2.64	3.73



## TRANSFORMASI DATA ORDINAL MENJADI DATA INTERVAL

VARIABEL INDEPENDENT (X2) LINGKUNGAN KERJA													
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2		DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5		DIMENSI 6		DIMENSI 7
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13
1	3.78	2.68	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78
2	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78
3	3.78	5.06	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	1.79	3.78	5.06	3.78	3.78	3.78
4	5.06	5.06	1.79	2.68	2.68	2.68	5.06	2.68	2.68	2.68	2.68	5.06	1.79
5	3.78	2.68	3.78	2.68	5.06	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	3.78	5.06	3.78
6	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	3.78
7	5.06	5.06	3.78	2.68	5.06	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78
8	2.68	2.68	2.68	3.78	3.78	2.68	3.78	1.79	2.68	3.78	2.68	3.78	2.68
9	5.06	5.06	3.78	3.78	2.68	3.78	2.68	3.78	2.68	5.06	3.78	5.06	3.78
10	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	2.68	3.78	2.68
11	5.06	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	1.79	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78
12	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	5.06	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78
13	3.78	2.68	3.78	2.68	3.78	3.78	2.68	1.79	3.78	2.68	3.78	5.06	3.78
14	3.78	3.78	2.68	2.68	2.68	2.68	3.78	2.68	2.68	3.78	2.68	3.78	2.68
15	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	2.68	2.68	2.68
16	3.78	2.68	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	1.79	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78
17	5.06	5.06	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	2.68	2.68	5.06	3.78	3.78	3.78
18	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78
19	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78
20	5.06	5.06	5.06	2.68	2.68	5.06	2.68	3.78	2.68	5.06	5.06	5.06	3.78
21	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78
22	5.06	5.06	2.68	2.68	5.06	2.68	3.78	1.79	2.68	3.78	2.68	3.78	2.68
23	5.06	5.06	3.78	3.78	2.68	3.78	5.06	1.79	3.78	5.06	3.78	5.06	3.78
24	5.06	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	2.68	2.68	2.68	3.78	2.68	5.06	2.68
25	3.78	3.78	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	1.79	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78
26	2.68	5.06	5.06	3.78	5.06	5.06	2.68	2.68	2.68	3.78	5.06	5.06	3.78
27	5.06	2.68	3.78	2.68	2.68	3.78	2.68	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78
28	5.06	5.06	5.06	1.79	3.78	5.06	2.68	1.79	1.79	3.78	5.06	2.68	2.68
29	3.78	2.68	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78
30	5.06	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	1.79	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78
31	3.78	2.68	3.78	1.79	2.68	3.78	2.68	2.68	2.68	3.78	3.78	5.06	3.78
32	5.06	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	5.06	1.79	3.78	3.78	3.78	5.06	2.68
33	3.78	2.68	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	5.06	3.78
34	2.68	2.68	2.68	2.68	3.78	2.68	3.78	2.68	3.78	3.78	2.68	3.78	2.68
35	5.06	5.06	3.78	1.79	2.68	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78
36	5.06	5.06	5.06	2.68	2.68	5.06	2.68	2.68	2.68	3.78	5.06	5.06	2.68
37	3.78	1.79	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	1.79	2.68	3.78	3.78	3.78
38	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78	3.78
39	1.79	1	3.78	3.78	2.68	3.78	2.68	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	3.78
40	3.78	1	2.68	2.68	3.78	5.06	3.78	2.68	2.68	3.78	2.68	5.06	2.68
41	3.78	2.68	2.68	1.79	2.68	2.68	2.68	2.68	1.79	3.78	3.78	3.78	3.78
42	2.68	2.68	2.68	2.68	3.78	3.78	2.68	1.79	3.78	2.68	3.78	2.68	3.78
43	2.68	3.78	1.79	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68	2.68
44	3.78	2.68	2.68	1.79	3.78	3.78	3.78	2.68	2.68	1.79	2.68	3.78	2.68
45	1.79	2.68	2.68	3.78	2.68	3.78	2.68	3.78	3.78	3.78	2.68	3.78	2.68

### TRANSFORMASI DATA ORDINAL MENJADI DATA INTERVAL

VARIABEL INDEPENDENT (Z) MOTIVASI															
RESPONDEN	DIMENSI 1			DIMENSI 2			DIMENSI 3			DIMENSI 4			DIMENSI 5		
	Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5	Z_6	Z_7	Z_8	Z_9	Z_10	Z_11	Z_12	Z_13	Z_14	Z_15
1	3.58	4.89	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58	3.58	4.89	4.89	2.48	3.58	3.58	3.58
2	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	4.89	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58
3	4.89	4.89	3.58	4.89	2.48	2.48	2.48	3.58	4.89	2.48	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58
4	2.48	3.58	2.48	4.89	2.48	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48
5	3.58	4.89	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	4.89	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89
6	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48	2.48	3.58
7	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58
8	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	2.48	3.58	2.48	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58
9	3.58	4.89	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	4.89
10	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58
11	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	4.89	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58
12	2.48	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	4.89	2.48	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	2.48
13	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58	4.89
14	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48
15	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58
16	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58
17	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	3.58	1.7	2.48	4.89	4.89
18	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58
19	4.89	4.89	3.58	3.58	2.48	4.89	4.89	4.89	2.48	2.48	4.89	2.48	4.89	2.48	3.58
20	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	3.58	3.58	4.89	2.48	4.89	3.58	3.58	4.89	4.89
21	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58
22	3.58	3.58	4.89	4.89	2.48	3.58	4.89	4.89	2.48	3.58	3.58	4.89	3.58	4.89	3.58
23	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	3.58	4.89	4.89	4.89	4.89	3.58	4.89	4.89
24	3.58	4.89	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89
25	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	4.89	3.58	4.89	3.58
26	3.58	4.89	4.89	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58	2.48	4.89	3.58
27	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	4.89	3.58	3.58	4.89	4.89	3.58	3.58
28	4.89	4.89	4.89	2.48	2.48	3.58	2.48	2.48	2.48	3.58	2.48	2.48	4.89	2.48	3.58
29	3.58	4.89	3.58	4.89	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	3.58	4.89
30	4.89	3.58	3.58	3.58	2.48	4.89	4.89	3.58	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58
31	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	2.48	3.58
32	4.89	3.58	4.89	4.89	2.48	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	2.48	3.58
33	3.58	3.58	4.89	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58
34	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58
35	4.89	3.58	3.58	2.48	3.58	4.89	3.58	4.89	4.89	3.58	3.58	3.58	3.58	4.89	4.89
36	3.58	4.89	4.89	4.89	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58
37	3.58	3.58	3.58	4.89	2.48	3.58	3.58	4.89	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58	2.48
38	3.58	2.48	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58
39	4.89	4.89	2.48	2.48	3.58	4.89	4.89	4.89	4.89	4.89	2.48	3.58	3.58	4.89	4.89
40	3.58	3.58	2.48	3.58	2.48	3.58	2.48	2.48	2.48	3.58	3.58	2.48	2.48	3.58	3.58
41	2.48	2.48	2.48	3.58	2.48	3.58	1.7	3.58	2.48	3.58	3.58	2.48	3.58	3.58	3.58
42	3.58	2.48	3.58	2.48	3.58	2.48	4.89	2.48	3.58	2.48	3.58	3.58	2.48	3.58	2.48
43	2.48	3.58	2.48	3.58	2.48	3.58	1.7	2.48	2.48	1.7	3.58	2.48	3.58	1.7	1.7
44	2.48	2.48	2.48	1.7	3.58	2.48	2.48	3.58	1.7	3.58	2.48	3.58	2.48	2.48	2.48
45	2.48	2.48	1.7	3.58	1.7	4.89	2.48	4.89	2.48	3.58	2.48	3.58	1.7	4.89	3.58



## TRANSFORMASI DATA ORDINAL MENJADI DATA INTERVAL

VARIABEL DEPENDENT (Y) KINERJA PEGAWAI										
RESPONDEN	DIMENSI 1		DIMENSI 2			DIMENSI 3		DIMENSI 4		DIMENSI 5
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10
1	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41
2	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	4.72	4.72	3.41
3	3.41	3.41	4.72	4.72	4.72	3.41	4.72	4.72	3.41	2.35
4	2.35	3.41	3.41	3.41	4.72	3.41	2.35	3.41	3.41	3.41
5	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	2.35
6	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	2.35	2.35	3.41
7	3.41	3.41	4.72	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	2.35	4.72
8	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	2.35	3.41	3.41	3.41	2.35
9	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	3.41	4.72	3.41	2.35	4.72
10	4.72	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	4.72	3.41	3.41
11	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	4.72	4.72	4.72	4.72	3.41
12	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	2.35
13	3.41	3.41	4.72	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41
14	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41
15	2.35	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	2.35	3.41	3.41	3.41
16	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	2.35	2.35
17	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72
18	3.41	3.41	3.41	3.41	4.72	3.41	4.72	4.72	4.72	4.72
19	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	2.35	2.35	3.41	3.41	3.41
20	3.41	3.41	4.72	3.41	4.72	4.72	3.41	4.72	4.72	4.72
21	3.41	3.41	3.41	4.72	3.41	3.41	4.72	3.41	3.41	3.41
22	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	4.72	4.72	3.41
23	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72	4.72
24	3.41	4.72	3.41	3.41	3.41	3.41	4.72	3.41	2.35	3.41
25	3.41	3.41	4.72	3.41	3.41	3.41	4.72	4.72	3.41	3.41
26	2.35	2.35	4.72	3.41	3.41	3.41	2.35	4.72	3.41	3.41
27	4.72	4.72	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41
28	3.41	3.41	4.72	3.41	3.41	3.41	3.41	2.35	2.35	3.41
29	4.72	3.41	3.41	2.35	2.35	3.41	4.72	4.72	3.41	3.41
30	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	4.72	3.41	2.35
31	3.41	2.35	3.41	4.72	2.35	4.72	3.41	3.41	3.41	2.35
32	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41
33	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41
34	2.35	2.35	3.41	2.35	3.41	2.35	2.35	3.41	3.41	3.41
35	4.72	4.72	3.41	4.72	3.41	3.41	4.72	4.72	3.41	2.35
36	3.41	4.72	4.72	4.72	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41
37	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	2.35	2.35	3.41	3.41	2.35
38	3.41	2.35	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	2.35	2.35	3.41
39	4.72	4.72	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	3.41	4.72
40	2.35	2.35	4.72	4.72	3.41	3.41	2.35	3.41	2.35	2.35
41	3.41	3.41	2.35	3.41	3.41	2.35	2.35	2.35	2.35	3.41
42	2.35	3.41	3.41	2.35	3.41	2.35	3.41	4.72	1.69	4.72
43	1.69	3.41	2.35	3.41	2.35	1.69	2.35	3.41	2.35	3.41
44	1.69	2.35	3.41	2.35	3.41	2.35	3.41	2.35	3.41	2.35
45	2.35	3.41	2.35	3.41	3.41	2.35	2.35	3.41	3.41	3.41



## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Rata-rata
X1.1	Pearson Correlation	1	.161	.239	.195	.426**	.425**	.695**	.331	.251	.108	.291	.083	.596**
	Sig. (2-tailed)		.292	.114	.199	.004	.004	.000	.027	.097	.479	.053	.589	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.161	1	.475**	.493**	.132	.077	-.026	.146	.035	.230	.443**	.355*	.483**
	Sig. (2-tailed)	.292		.001	.001	.388	.614	.865	.338	.818	.129	.002	.017	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.239	.475**	1	.654**	.427**	.193	.226	.454**	.169	.189	.498**	.367*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.114	.001		.000	.003	.204	.136	.002	.267	.213	.000	.013	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.195	.493**	.654**	1	.269	.204	.119	.285	.082	.092	.350*	.317*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.199	.001	.000		.074	.179	.435	.058	.592	.549	.018	.034	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.426**	.132	.427**	.269	1	.535**	.439**	.408**	.334*	.093	.449**	.146	.666**
	Sig. (2-tailed)	.004	.388	.003	.074		.000	.003	.005	.025	.542	.002	.340	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.425**	.077	.193	.204	.535**	1	.324*	.418**	.360*	-.146	.496**	.208	.597**
	Sig. (2-tailed)	.004	.614	.204	.179	.000		.030	.004	.015	.337	.001	.171	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	.695**	-.026	.226	.119	.439**	.324*	1	.275	.017	-.140	.344*	.012	.478**
	Sig. (2-tailed)	.000	.865	.136	.435	.003	.030		.067	.913	.361	.021	.937	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.8	Pearson Correlation	.331*	.146	.454**	.285	.408**	.418**	.275	1	.361*	.290	.477**	.387**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.027	.338	.002	.058	.005	.004	.067		.015	.053	.001	.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45



X1.9	Pearson Correlation	.251	.035	.169	.082	.334*	.360	.017	.361	1	.444**	.471**	.337*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.097	.818	.267	.592	.025	.015	.913	.015		.002	.001	.023	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.10	Pearson Correlation	.108	.230	.189	.092	.093	-.146	-.140	.290	.444**	1	.225	.269	.352*
	Sig. (2-tailed)	.479	.129	.213	.549	.542	.337	.361	.053	.002		.138	.074	.018
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.11	Pearson Correlation	.291	.443**	.498**	.350*	.449**	.496**	.344*	.477**	.471**	.225	1	.637**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.053	.002	.000	.018	.002	.001	.021	.001	.001	.138		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.12	Pearson Correlation	.083	.355*	.387*	.317*	.146	.208	.012	.387**	.337*	.269	.637**	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.589	.017	.013	.034	.340	.171	.937	.009	.023	.074	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Rata-rata	Pearson Correlation	.596**	.483**	.693**	.571**	.666**	.597**	.478**	.684**	.544**	.352*	.811**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.018	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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



## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	Rata-rata
X2.1	Pearson Correlation	1	.577**	.277	.073	.371	.102	.359	-.008	.172	.268	.230	.258	.136	.520
	Sig. (2-tailed)		.000	.065	.634	.012	.506	.015	.959	.259	.075	.129	.087	.372	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.577**	1	.250	.176	.200	.233	.120	.103	.384**	.367*	.208	.114	.199	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.098	.247	.189	.124	.432	.500	.009	.013	.170	.455	.190	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.277	.250	1	.436**	.299	.878**	.280	.337*	-.020	.384**	.904**	.267	.807**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.065	.098		.003	.046	.000	.062	.024	.897	.009	.000	.077	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.073	.176	.436**	1	.476**	.407**	.311*	.818**	.246	.267	.329*	.381**	.262	.664**
	Sig. (2-tailed)	.634	.247	.003		.001	.005	.038	.000	.104	.076	.027	.010	.082	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.371	.200	.299	.476**	1	.161	.551**	.438**	.255	.195	.220	.421**	.137	.603**
	Sig. (2-tailed)	.012	.189	.046	.001		.292	.000	.003	.091	.199	.146	.004	.368	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.102	.233	.878**	.407**	.161	1	.121	.390**	-.016	.317*	.922**	.168	.917**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.506	.124	.000	.005	.292		.428	.008	.915	.034	.000	.271	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	.359*	.120	.280	.311*	.551**	.121	1	.180	.088	.204	.171	.853**	.056	.538**
	Sig. (2-tailed)	.015	.432	.062	.038	.000	.428		.237	.566	.179	.261	.000	.713	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.8	Pearson Correlation	-.008	.103	.337*	.818**	.438**	.390**	.180	1	.238	.077	.358*	.216	.382**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.959	.500	.024	.000	.003	.008	.237		.116	.615	.016	.153	.010	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45



X2.9	Pearson Correlation	.172	.388**	-.020	.246	.255	-.016	.088	.238	1	.150	.008	.158	-.001	.391**
	Sig. (2-tailed)	.259	.009	.897	.104	.091	.915	.566	.116		.325	.956	.301	.995	.008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.10	Pearson Correlation	.268	.367*	.384**	.267	.195	.317*	.204	.077	.150	1	.347*	.414**	.252	.536**
	Sig. (2-tailed)	.075	.013	.009	.076	.199	.034	.179	.615	.325		.019	.005	.096	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.11	Pearson Correlation	.230	.208	.904**	.329*	.220	.922**	.171	.358*	.008	.347*	1	.212	.951**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.129	.170	.000	.027	.146	.000	.261	.016	.956	.019		.163	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.12	Pearson Correlation	.258	.114	.267	.381**	.421**	.168	.853**	.216	.158	.414**	.212	1	.104	.571**
	Sig. (2-tailed)	.087	.455	.077	.010	.004	.271	.000	.153	.301	.005	.163		.496	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.13	Pearson Correlation	.136	.199	.807**	.262	.137	.917**	.056	.382**	-.001	.252	.951**	.104	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.372	.190	.000	.082	.368	.000	.713	.010	.995	.096	.000	.496		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Rata-rata	Pearson Correlation	.520**	.562**	.754**	.664**	.603**	.688**	.538**	.579**	.391**	.536**	.720**	.571**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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



## HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (Z)

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Rata-Rata
Z.1	Pearson Correlation	1	.535**	.511**	.143	.215	.587**	.547**	.031	.522**	.112	.130	.140	.297*	.211	.525**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.348	.156	.000	.000	.839	.000	.463	.394	.360	.048	.163	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.2	Pearson Correlation	.535**	1	.485**	.363*	.325*	.211	.269	.156	.369*	.160	.353*	.059	.423**	.159	.508**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.014	.029	.163	.073	.305	.012	.294	.017	.698	.004	.297	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.3	Pearson Correlation	.511**	.485**	1	.364*	.343*	.103	.335*	-.087	.271	.103	.237	.195	.335*	.147	.337*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.014	.021	.502	.025	.571	.071	.501	.118	.200	.024	.335	.023	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.4	Pearson Correlation	.143	.363*	.364*	1	.007	.206	.115	.108	.227	.048	.345*	.012	.032	.288	.136	.421**
	Sig. (2-tailed)	.348	.014	.014		.965	.175	.451	.482	.133	.757	.020	.938	.837	.055	.373	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.5	Pearson Correlation	.215	.325*	.343*	.007	1	.079	.284	.089	.426**	.207	.294*	.088	.093	.223	.383**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.156	.029	.021	.965		.607	.059	.560	.004	.172	.050	.566	.543	.142	.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.6	Pearson Correlation	.587**	.211	.103	.206	.079	1	.375*	.271	.306*	.119	.011	.148	.196	.280	.444**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.163	.502	.175	.607		.011	.072	.041	.436	.941	.331	.197	.062	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.7	Pearson Correlation	.547**	.269	.335*	.115	.284	.375*	1	.415**	.379*	.306*	.226	.176	.141	.366*	.335*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.025	.451	.059	.011		.005	.010	.041	.135	.247	.357	.013	.024	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.8	Pearson Correlation	.031	.156	-.087	.108	.089	.271	.415**	1	.182	.390**	.113	.113	.087	.371*	.295	.431**
	Sig. (2-tailed)	.839	.305	.571	.482	.560	.072	.005		.231	.008	.459	.460	.569	.012	.049	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.9	Pearson Correlation	.522**	.369*	.271	.227	.426**	.306*	.379*	.182	1	.196	.182	.167	.111	.353*	.539**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.071	.133	.004	.041	.010	.231		.197	.232	.272	.468	.017	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45



Z.10	Pearson Correlation	.112	.160	.103	.048	.207	.119	.306	.390**	.196	1	.128	.127	.009	.434**	.378	.455**
	Sig. (2-tailed)	.463	.294	.501	.757	.172	.436	.041	.008	.197		.401	.407	.954	.003	.010	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.11	Pearson Correlation	.130	.353*	.237	.345	.294	.011	.226	.113	.182	.128	1	.043	.142	.170	.123	.427**
	Sig. (2-tailed)	.394	.017	.118	.020	.050	.941	.135	.459	.232	.401		.779	.352	.265	.419	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.12	Pearson Correlation	.140	.059	.195	.012	.088	.148	.176	.113	.167	.127	.043	1	.204	.303	.133	.360*
	Sig. (2-tailed)	.360	.698	.200	.938	.566	.331	.247	.460	.272	.407	.779		.179	.043	.385	.015
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.13	Pearson Correlation	.297*	.423**	.335*	.032	.093	.196	.141	.087	.111	.009	.142	.204	1	-.211	.175	.366*
	Sig. (2-tailed)	.048	.004	.024	.837	.543	.197	.357	.569	.468	.954	.352	.179		.163	.249	.013
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.14	Pearson Correlation	.211	.159	.147	.288	.223	.280	.366*	.371*	.353*	.434**	.170	.303*	-.211	1	.551**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.163	.297	.335	.055	.142	.062	.013	.012	.017	.003	.265	.043	.163		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Z.15	Pearson Correlation	.525**	.508**	.337*	.136	.383**	.444**	.335*	.295*	.539**	.378*	.123	.133	.175	.551**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.373	.009	.002	.024	.049	.000	.010	.419	.385	.249	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Rata-Rata	Pearson Correlation	.681**	.662**	.586**	.421**	.519**	.528**	.658**	.431**	.663**	.455**	.427**	.360*	.366*	.579**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.003	.000	.002	.003	.015	.013	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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



### HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Rata-rata
Y1	Pearson Correlation	1	.662**	.330	.438**	.307*	.520**	.558**	.292	.297*	.182	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.003	.040	.000	.000	.052	.047	.233	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.662**	1	.202	.432**	.413**	.202	.422**	.238	.182	.307*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.183	.003	.005	.183	.004	.116	.231	.040	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.330	.202	1	.446**	.516**	.502**	.311*	.266	.169	.167	.605**
	Sig. (2-tailed)	.027	.183		.002	.000	.000	.037	.077	.267	.274	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.438**	.432**	.446**	1	.406**	.423**	.269	.143	.209	-.095	.568**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.002		.006	.004	.074	.347	.169	.536	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.307*	.413**	.516**	.406**	1	.322*	.238	.247	.355*	.303*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.040	.005	.000	.006		.031	.115	.102	.017	.043	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.520**	.202	.502**	.423**	.322*	1	.568**	.388**	.494**	.150	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.183	.000	.004	.031		.000	.008	.001	.325	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.558**	.422**	.311*	.269	.238	.568**	1	.425**	.284	.154	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.037	.074	.115	.000		.004	.059	.311	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	.292	.238	.266	.143	.247	.388**	.425**	1	.551**	.147	.606**
	Sig. (2-tailed)	.052	.116	.077	.347	.102	.008	.004		.000	.334	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	.297*	.182	.169	.209	.355*	.494**	.284	.551**	1	.036	.587**
	Sig. (2-tailed)	.047	.231	.267	.169	.017	.001	.059	.000		.813	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45



Y10	Pearson Correlation	.182	.307*	.167	-.095	.303*	.150	.154	.147	.036	1	.378*
	Sig. (2-tailed)	.233	.040	.274	.536	.043	.325	.311	.334	.813		.010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Rata-rata	Pearson Correlation	.753**	.651**	.605**	.568**	.629**	.741**	.699**	.606**	.587**	.378*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	45	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	12

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	45	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	13

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (Z)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	45	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	15

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	45	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

## HASIL PERSAMAAN REGRESI

### STRUKTUR 1 KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerj a_X2, Kompetensi_X1 b		Enter

- a. Dependent Variable: Motivasi\_Z  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.744	.732	.1870482

- a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja\_X2, Kompetensi\_X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.273	2	2.136	61.062	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.469	42	.035		
	Total	5.742	44			

- a. Dependent Variable: Motivasi\_Z  
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja\_X2, Kompetensi\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.820	.288		2.850	.007
	Kompetensi_X1	.541	.098	.606	5.506	.000
	LingkunganKerja_X2	.271	.093	.321	2.913	.006

- a. Dependent Variable: Motivasi\_Z

## STRUKTUR 2 KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LingkunganKerja_X2, Kompetensi_X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.722	.709	.2129881

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja\_X2, Kompetensi\_X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.958	2	2.479	54.645	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.905	42	.045		
	Total	6.863	44			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja\_X2, Kompetensi\_X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.661	.328		2.018	.050
	Kompetensi_X1	.574	.112	.588	5.130	.000
	LingkunganKerja_X2	.301	.106	.326	2.843	.007

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

### STRUKTUR 3 MOTIVASI TERHADAP KINERJA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Z <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja\_Y  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.826	.822	.1667888

- a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Z

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.667	1	5.667	203.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.196	43	.028		
	Total	6.863	44			

- a. Dependent Variable: Kinerja\_Y  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.113	.278		.406	.687
	Motivasi_Z	.993	.070	.909	14.273	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja\_Y