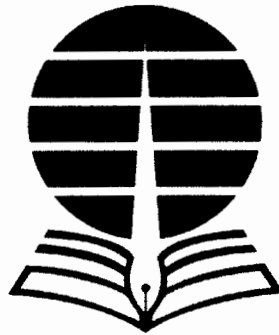


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI TERHADAP PENGELOLAAN BARANG
MILIK DAERAH PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP
PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

MUNIATI

NIM. 500654869

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRAK

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Muniati

muniati.blh@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai terhadap Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi sebanyak 65 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey melalui pendekatan kuantitatif, menggunakan kuesioner. Pengumpulan data menggunakan skala likert untuk mengukur data yang diperoleh. Data Penelitian dianalisis secara deskriptif dan regresi linear berganda dengan uji F dan uji t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dengan tingkat signifikan $0,002 < \alpha 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dengan tingkat signifikan $0,001 < \alpha 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dengan tingkat signifikan $0,013 < \alpha 0,05$. Sedangkan secara simultan kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dengan $F \text{ hitung } 40,488 > F \text{ tabel } 2,755$. Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat adalah motivasi kerja.

Kata Kunci : kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai

Abstract

Analysis of Factors Affecting Employee Performance to the Management of Regional Property at the Environment Agency West Sulawesi Province

Muniati

muniati.blh@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

This research aims to analyze the influence of the competence, work motivation and working environment on the performance of the employees of the Management of the vessels of the Regional Environment Agency West Sulawesi Province. The population in the study is the employees at the Office Regional Property Management at the Environment board of West Sulawesi Province. The sample in this study is the total population of 65 respondents. Research method used, is survey method through quantitative approach, by using questionnaires. Data collection using Likert scale to measure the data obtained before. Research Data was analyzed descriptively and multiple linear regression with F test and t test with significance level $\alpha = 0,05$. The result of statistical analysis shows that the competency has a positive and significant effect on the performances employee of the Regional Property Management Office at the Environmen board of West Sulawesi Province with significant level of $0.002 < \alpha 0.05$. Work motivation has a positive and significant effect on the performances of the Regional Property Management Office at the Environment board of West Sulawesi Province with a significant level of $0.001 < \alpha 0.05$. The working environment has a positive and significant impact on the performances employee of the Regional Property Management Office with a significant level of $0.013 < \alpha 0.05$. While simultaneously competence, work motivation and working environment have a positive and significant influence on the performances of employees in order to manage the local proverty or regional asset and goods implement at the environment board of Sulawesi Province with F count $40.488 > F$ table 2.755. The most dominant variable affecting the performances of employees of the management of local property on the Environment board of Sulawesi Province is the motivation of work.

Key Words : competencies, work motivation, the working environment, and the performance of employees

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

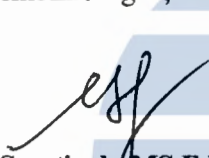
Judul TAPM : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI TERHADAP PENGELOLAAN
BARANG MILIK DAERAH PADA BADAN
LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI BARAT

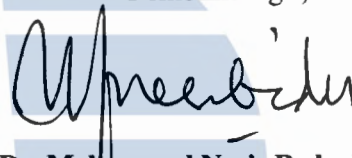
Nama : MUNIATI
NIM : 500654869
Program Studi : MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Suratinah, MS.Ed
NIP. : 19560902 198301 2 001


Dr. Muhammad Nasir Badu, M.Hum
NIP. : 19731205199802 1 001

Penguji Ahli


Dr. Agus Maulana, M.S.M
NIDN : 0005085202

Mengetahui,
Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Pada Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka


Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. : 19591027 198603 1 003

Direktur
Program Pascasarjana
Universitas Terbuka


Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. : 19581215 198601 1 009

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : MUNIATI
NIM : 500654869
Program Studi : MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Judul Tesis : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA PEGAWAI TERHADAP PENGELOLAAN
BARANG MILIK DAERAH PADA BADAN
LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI SULAWESI BARAT

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
(TAPM) Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas
Terbuka pada:

Hari/tanggal : Sabtu, 19 Agustus 2017

Waktu : 15.00 – 16.30

dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs. Arifin T, S.Pd.,M.Pd :

Penguji Ahli: Dr. Agus Maulana,M.S.M :

Pembimbing I: Dr. Muhammad Nasir Badu, M. Hum :

Pembimbing II : Dr. Suratinah,MS.Ed :

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI TERHADAP
PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH
PADA BADAN LINGKUNGAN HIDUP
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Adalah hasil karya sendiri , dari 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

Majene, 1 September 2017

Yang menyatakan



(MUNIATI)
NIM : 500654869

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan perlindungan-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan dengan baik tesis berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat”.

Penyelesaian tesis ini tidak akan berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada keterlibatan berbagai pihak yang tulus ikhlas memberikan sumbangsihnya. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Muhammad Nasir Badu, M.Hum. selaku pembimbing I dan ibu Dr. Suratinah, MS.Ed. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk dan saran selama proses penyusunan tesis ini.

Ucapan terima kasih yang istimewa kepada Ibunda Rabasia, serta kakak-kakak, dan ponakan yang selalu mendoakan, membantu dan memberi semangat serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka, Dr. Yuni Tri Hewindati selaku Pembantu Rektor I, Dra. Dewi A. Padmo Putri, M.A., Ph.D. selaku Pembantu Rektor II, Dr. Aminudin Zuhairi, M.Ed. selaku Pembantu Rektor III, dan Dr. Mohamad Yunus, S.S., M.A. selaku Pembantu Rektor IV atas kesempatan yang diberikan untuk menuntut ilmu di Universitas Terbuka.
2. Suciati, M.Sc., Ph.D. selaku Direktur Pasca Sarjana dan Bapak Drs. Arifin Tahir, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala UPBJJ UT Majene yang telah memfasilitasi dan memberikan bantuan dalam penyelesaian studi.

3. Para Dosen Pasca Sarjana dan Staf Universitas Terbuka terkhusus UPBJJ UT Majene atas segala ilmu, motivasi dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Pasca Sarjana Universitas Terbuka dengan baik.
4. dr. Hj. Fatimah, MM., kepala Badan Lingkungan Hidup dan Bapak Muh. Alwi, S.Pd. M.A.P., Sekertaris Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang memberikan bantuan, kerjasama dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Kepada seluruh pegawai pada Badan Lingkungan Hidup atas kerjasama dan bantuannya dalam mengisi kuisioner penelitian yang telah penulis bagikan.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif dari para pembaca guna perbaikan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca.

Mamuju, 21 April 2017

Penulis

KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA

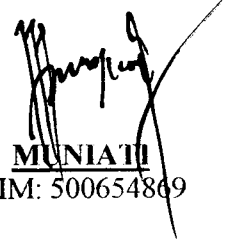
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Ciputat 15418
Tlp. 021-7415050, Faks. 021-7415588

BIODATA

Nama : **MUNIATI**
N I M : 500654869
Tempat dan Tanggal Lahir : Borongbulo, 7 Agustus 1978
Registrasi Pertama : 2015.2
Riwayat Pendidikan : 1. SD Inpres Katangka, Gowa – Sulawesi Selatan
Lulus Tahun 1992
2. SMP Negeri Bontonompo, Gowa – Sulawesi Selatan
Lulus Tahun 1995
3. SMU Negeri 1 Bontonompo, Gowa – Sulawesi Selatan
Lulus Tahun 1998
4. Universitas Muhammadiyah Makassar
Lulus Tahun 2003
Riwayat Pekerjaan : 1. Staf Badan Narkortika Provinsi Sulawesi Barat
Tahun 2010/2012.
2. Staf Badan Lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Barat
Tahun 2013 sampai sekarang
Alamat : Jl. Poros Perkantoran Gubernur (Korongana)
Telepon/HP : 085 342 168 706

Majene, 2 September 2017

Mahasiswa



MUNIATI
NIM: 500654869

DAFTAR ISI

Halaman Judul	0
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir	33
D. Hipotesis Penelitian	37
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Rancangan Penelitian	38
B. Populasi dan Sampel	38

C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
D. Jenis dan Sumber Data.....	39
E. Defenisi operasional Variabel	40
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
1. Gambaran Umum Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi	
Barat	56
2. Karakteristik Responden.....	57
B. Hasil Penelitian	62
D. Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	101
Daftar Pustaka.....	103
Lampiran.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian <i>Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja</i> dari Tahun 2008 s/d 2015	30
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator	41
Tabel 3.2 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen <i>Kompetensi (X1)</i>	44
Tabel 3.3 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen <i>Motivasi Kerja</i>	44
Tabel 3.4 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen <i>Lingkungan Kerja</i>	45
Tabel 3.5 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen <i>Kinerja Pegawai</i>	46
Tabel 3.6 Rekap Hasil Analisis Reliabilitas Variabel <i>Kompetensi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja</i>	47
Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 3.8 Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 3.9 Hasil Uji Linieritas Variabel.....	51
Tabel 3.10 Rentang Persentase Skor dan Kriteria	53
Tabel 4.1 Karateristik Responden Berdasarkan Pangkat.....	58
Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.3 Karateristik Responden Jenis Kelemin	60
Tabel 4.4 Karateristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.5 Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Kompetensi</i>	62
Tabel 4.6 Rekap nilai tanggapan responden atas pertanyaan kuisisioner.....	62
Tabel 4.7 Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Motivasi Kerja</i>	65

Tabel 4.8 Rekap Nilai Tanggapan Responden Atas Pertanyaan..... Kuisisioner <i>Motivasi Kerja</i>	65
Tabel 4.9 Rekap nilai tanggapan responden atas pertanyaan kuisisioner..... Variabel Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 4.10 Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.11 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan..... Kuisisioner Variabel Kinerja	71
Tabel 4.12 Rekap Penilaian Responden Terhadap variabel..... Kinerja.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_1 - Y$	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji-t) $X_2 - Y$	76
Tabel 4.15 Hasil uji Regresi (Uji-t) $X_3 - Y$	78
Tabel 4.16 Hasil uji Regresi (Uji-F)	80
Tabel 4.17 Koefisien hasil uji Regresi ganda	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
Gambar 3.1 Grafik Scatterplot.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesinoer	107
Lampiran 2	Tabulasi Data Penelitian	111
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas	113
Lampiran 4	Analisis Regresi Liniear Berganda.....	120
Lampiran 5	Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	123
Lampiran 6	Liniearitas.....	124
Lampiran 7	Frekuensi.....	126



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara sangat penting dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan, dan ketaatan yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna, berhasil guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara dan abdi negara yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Pegawai menjadi faktor penentu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Segala pekerjaan bertumpu pada ketersediaan dan kesiapan pegawai untuk melaksanakannya, karena pegawai merupakan pekerja yang berhubungan langsung dengan sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi.

Pegawai dapat diartikan sebagai karyawan atau pekerja. Oleh karena itu pegawai berhubungan langsung dengan suatu pekerjaan dalam setiap organisasi, dan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya tergantung pada upaya menggerakkan pegawai. Pada sektor pendidikan mulai dari pusat sampai ke daerah bahkan sampai pada lini paling bawah membutuhkan kehadiran seorang pegawai. Peran pegawai sangat menentukan dalam setiap pelaksanaan kegiatan pemerintahan maupun kegiatan pembangunan bangsa.

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil,

dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil dituntut selalu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Setiap individu dalam organisasi apabila bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik karena kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor individu meliputi kompetensi, motivasi dan lingkungan organisasi yang dimiliki oleh setiap individu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut Herzberg (2003) dengan memberi perangsang yang tepat orang akan bekerja baik dan positif, maka manajer harus

menentukan apa yang menjadi kekuatan motivasional. Apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka dan akan meningkatkan kinerja karyawan yang berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Qayyum dan Sukirno (2012: 45) menunjukkan bahwa:

Dari dua belas faktor motivasi, enam faktor menunjukkan perbedaan signifikan pentingnya dan ketersediaan faktor motivasi untuk karyawan antara lain gaji tinggi, senioritas, pengembangan pribadi, masa depan stabil dan aman serta kesempatan memiliki tingkat ketersediaan, sedangkan usia, pengalaman, pendidikan dan jenis kelamin memiliki pengaruh signifikan terhadap peringkat perilaku karyawan akan pentingnya faktor motivasi yang beragam.

Menyadari akan tugas berat yang tercantum dalam pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan provinsi Sulawesi Barat maka sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai. Berdasarkan penyusunan sistem dan pola manajemen yang baik dan terarah diharapkan peningkatan kinerja pegawai dapat segera terwujud sehingga mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja lebih maksimal adalah motivasi, Instansi harus memberikan motivasi kepada setiap pegawainya dalam bentuk apapun. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja, baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi PNS adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Wibowo (2010: 268) menyatakan bahwa:

Untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula.

"Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan" (Moeheriono, 2009: 87). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai" (Sriwidodo dan Haryanto, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi dan motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan

yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006: 207), menjelaskan bahwa “lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi”.

Sedarmayanti (2003: 141) mengemukakan bahwa:

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, telah dijelaskan bahwa dalam penyelenggaraan otonomi, daerah mempunyai kewajiban meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta mengembangkan sumber daya produktif di daerah. Pemberian kewenangan otonomi pada Kabupaten/Kota lebih dekat dan langsung berhubungan dengan masyarakat, sehingga diharapkan akan lebih mengerti dan menangkap dengan cepat segala aspirasi masyarakat serta tepat pula mengimplementasikannya dalam bentuk kebijakan atau program-program pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Upaya peningkatan manajemen harus terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan organisasi melalui peningkatan kompetensi dan motivasi terhadap pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan pengamatan penulis terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan

Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sebagai organisasi pemerintahan yang memberikan pelayanan masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator permasalahan yang dikemukakan di bawah ini.

Berdasarkan pengamatan penulis, kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagian pegawai yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya belum optimal. Hal ini terlihat masih ada sebagian kurang maksimal dalam memberikan pelayanan, kecenderungan sebagian pegawai menghentikan atau tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan kecenderungan kurang cepat dan tepat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang mereka hadapi karena kurangnya kecakapan dan keterampilan yang dimiliki.

Demikian halnya motivasi pegawai, masih ada sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya belum optimal. Misalnya masih ada sebagian pegawai tidak tepat waktu datang dan pulang kantor sehingga waktu untuk bekerja berkurang, memanfaatkan waktu kerja untuk hal-hal diluar pekerjaan dan menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan karena alasan pribadi atau alasan kondisi kerja yang tidak mendukung seperti kurangnya fasilitas kerja yang tersedia.

Menurut ketentuan yang berlaku jam kerja pegawai seharusnya masuk tepat pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00, akibatnya sering terjadi beberapa kebutuhan masyarakat tidak terlayani dan pegawai seharusnya pada saat jam kerja tidak melakukan hal-hal lain selain yang berhubungan dengan pekerjaan kantor serta pegawai tidak seharusnya menunda-nunda pekerjaan baik karena alasan pribadi maupun karena alasan kurangnya fasilitas kerja yang tersedia.

Kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, hal ini terlihat dari sebagian pegawai kurang semangat untuk bekerja, datang terlambat. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain).

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, merupakan alasan yang sangat menarik sekaligus mendorong penulis untuk melakukan penelitian, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat?

4. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan provinsi Sulawesi Barat.
4. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang perilaku organisasi dan kinerja organisasi
2. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada peneliti dibidang perilaku organisasi khususnya mengenai peningkatan kinerja pegawai.
3. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat khususnya pengelolaan Barang Milik Badan Lingkungan

Hidup tentang kajian Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Perilaku Organisasi

a. Pengertian perilaku organisasi

Perilaku organisasi pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Bidang pengetahuan perilaku organisasi yang sudah dikembangkan sejak lama, nampaknya akhir-akhir ini mulai dirasakan kepentingannya. Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu terapan yang dibentuk berdasarkan kontribusi dari sejumlah bidang yang berkaitan dengan perilaku. Pengertian perilaku organisasi menurut Robbins & Judge (2008: 11) yaitu:

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Pengertian perilaku organisasi di atas dapat dikemukakan, bahwa perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi dan sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan yang umum. Adapun pengertian perilaku organisasi yang lain di kemukakan oleh Kelly (dalam Thoha, 2014: 9) yaitu:

Perilaku organisasi merupakan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang dan bagaimana pengaruh terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya dan institusi-institusi yang lebih besar.

Pengertian dari rumusan Kelly ini menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi disatu pihak dan perilaku organisasi dilain pihak. Dengan pengertian yang umum, sistem terbuka ini lebih menekankan saling hubungan dan saling ketergantungan. Selanjutnya Thoha (2014: 5) mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi adalah: “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang di kembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi juga secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Ciri peradaban manusia yang bermasyarakat senantiasa ditandai dengan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu, itu berarti bahwa manusia tidak bisa melepaskan dirinya untuk tidak terlibat pada kegiatan-kegiatan berorganisasi.

b. Prinsip-prinsip yang harus Dipertimbangkan dalam Perilaku Organisasi

Salah satu tantangan yang paling penting dan berbasis luas yang sekarang ini dihadapi oleh organisasi adalah beradaptasi dengan individu-individu yang

berbeda. Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang para pemimpin. Perilaku organisasi juga menghargai perbedaan dan membantu pemimpin melihat manfaat dari keragaman angkatan kerja dan praktik yang mungkin perlu diubah ketika bekerja.

Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut. Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisis prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian dari padanya. Menurut Thoha (2014: 36) bahwa terdapat prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain:

- 1) Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.
- 2) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
- 3) Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
- 4) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu kebutuhannya.
- 5) Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang.
- 6) Banyak factor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Oleh karena itu mempelajari perilaku organisasi berarti mempelajari perilaku para anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok. Mempelajari perilaku organisasi bukan mempelajari bagaimana organisasi itu berperilaku, tetapi mempelajari bagaimana para anggota organisasi berperilaku berarti berusaha memahami perilaku manusia. Memahami perilaku manusia adalah suatu hal yang sulit karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku berbeda-beda. Demikian pula perilaku manusia dipengaruhi

oleh berbagai faktor; antara lain faktor lingkungan, latar belakang dan sebagainya. Dengan demikian perilaku manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar.

- 1) Perilaku intern, adalah perilaku-perilaku yang dipengaruhi oleh faktor genetika, yaitu segala hal yang dibawa sejak orang itu lahir sehingga merupakan warisan dari orang tuanya.
- 2) Perilaku ekstern, adalah perilaku yang dipengaruhi oleh faktor luar, misalnya faktor lingkungan. Yang dimaksud dengan faktor lingkungan ialah segenap situasi dan kondisi yang dihadapi sehari-hari oleh seseorang dalam hidupnya (Wursanto, 2005: 275).

Dapat disimpulkan bahwa “perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dilakukan orang-orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi” (Torang, 2012: 112).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli ini jelas bahwa peranan perilaku organisasi sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai. Peranan ini terletak pada bagaimana meningkatkan motivasi, meningkatkan kompetensi, memperbaiki lingkungan kerja sehingga pegawai dapat mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal dan lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

1. Motivasi Kerja

Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, karyawan akan memiliki motivasi sesuai terhadap kemampuannya apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan

karyawan. Usaha untuk memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu. Motif dapat diartikan sebagai daya pendorong yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu, dimana daya pendorong tersebut dapat berupa kebutuhan maupun keinginan.

Menurut Robbins dan Judge (2008: 220), “motivasi (*motivation*) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Konsep motivasi menurut Wibowo (2012: 379) adalah:

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, dimana dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013: 1), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.”

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat kerja dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

Robbins dan Judge (2008: 227) mengatakan bahwa:

Motivasi itu sendiri muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu: (1) Motivasi intrinsik, merupakan suatu proses yang timbul di dalam diri seseorang yang akan mendorong untuk bertindak guna mencapai apa yang diinginkan sehingga dapat memberi kepuasan dan (2) Motivasi ekstrinsik, merupakan keseluruhan pemberian penggerak dari seseorang kepada orang lain sehingga mau bertindak dalam pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:115) mengatakan bahwa:

Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting yaitu : (1) Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran

organisasional, (2) Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu dan (3) Memahami motivasi kebutuhan yang dimaksud adalah internal seseorang yang menyebabkan hasil suatu usaha tertentu menjadi menarik.

Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam kehidupan berorganisasi. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Aspek motivasi mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya

Rivai dan Sagala (2011: 840) mengemukakan bahwa:

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia terdiri dari lima kebutuhan yaitu : (1) Kebutuhan secara fisiologis yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah, (2) Rasa aman yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, (3) Sosial, yaitu kebutuhan merasa memiliki, untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, untuk mencintai dan dicintai, (4) Penghargaan yaitu kebutuhan akan harga diri, dihormati dan dihargai orang lain dan (5) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori Alderfer membagi kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan yaitu : (1) Eksistensi, kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, air, kondisi kerja, (2) Keterkaitan, kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik dan (3) Pertumbuhan, kebutuhan-kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi dan kemampuan yang dimilikinya (Sopiah, 2008: 173).

Teori motivasi lainnya yaitu Teori X dan Y, menyatakan ada dua macam kelompok asumsi tentang pekerja-pekerja yaitu : “(1) Teori X, menyatakan bahwa

manusia secara inharen tidak menyukai pekerjaan dan (2) Teori Y, orang-orang bersedia bekerja dan mereka mencapai banyak kepuasan dari kegiatan bekerja mereka". (Winardi, 2011: 70).

Robbins dan Judge(2008: 227). Mengemukakan bahwa:

Teori dua faktor (*two factor theory*) disebut juga teori motivasi hygiene yang dikemukakan oleh Herzberg dengan keyakinan bahwa, hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan

Menurut Manullang dan Manullang (2006: 178), berdasarkan teori Herzberg:

"faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik yaitu : (1) keberhasilan pelaksanaan, (2) pengakuan, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung jawab dan (5) pengembangan, sedangkan faktor higiene yaitu faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai yaitu : (1) kebijaksanaan dan administrasi, (2) tehnik supervisi, (3) hubungan antar pribadi dengan atasan, (4) kondisi kerja dan (5) gaji".

Berdasarkan gagasan Herzberg, tersebut agar terdapat sifat kerja yang positif pada para bawahan, maka para pemimpin harus memberi perhatian agar faktor-faktor motivator memberikan motivasi kepada para bawahan yaitu : (1) Keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus mempelajari bawahan dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan untuk berusaha mencapai hasil, (2) Pekerjaan itu sendiri, pemimpin membuat usaha riil dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan menghindari kebosanan dalam pekerjaan, (3) Pengakuan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan bawahan tersebut, (4) Tanggung jawab, menghindari supervisi yang ketat membiarkan karyawan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan

itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi, (5) Pengembangan, pemimpin dapat melatih bawahannya untuk pekerjaan lebih bertanggung jawab.

Sedangkan, seseorang mengharapkan faktor kepuasan tercapai sebelum kekecewaan dalam pekerjaan dihilangkan, maka pemimpin harus melakukan tindakan yaitu: (1) Teknik supervisi, pihak atasan mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, (2) Hubungan antar pribadi, hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasan, dimana bawahan merasa tidak bergaul dengan atasannya, (3) Kebijaksanaan dan administrasi, umumnya ditentukan oleh pimpinan tertinggi, dibuat dalam bentuk tertulis, (4) Gaji, umumnya pemimpin tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku, tetapi pimpinan mempunyai kewajiban menilai jabatan di bawah pengawasannya untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan (5) Keadaan pekerjaan, pemimpin dapat berperan membuat berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : (1) Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, untuk dapat memiliki, untuk memperoleh penghargaan, untuk memperoleh pengakuan dan untuk berkuasa dan (2) Faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2011: 116).

3. Kompetensi

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. “Kata dasarnya yaitu kompeten berarti cakap, mampu atau terampil” (Rivai dan Sagala, 2011: 298). “Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri atas keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*)

serta atribut personal (*personal atributs*) lainnya yang mampu membedakan seseorang hanya yang melakukan dan tidak melakukan” (Moeheriono, 2009: 4).

Suprpto (dalam Anggoro, 2012: 5) menyatakan bahwa: “Kompetensi PNS adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Menurut Sunarto (2004:30) Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor yaitu :

- (1) Kemampuan intelektual untuk menjalankan kegiatan mental misalnya kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan atau memori dan
- (2) Kemampuan fisik untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan misalnya pekerjaan menuntut stamina, kecekatan tangan atau bakat-bakat serupa untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Menurut Wibowo (2012: 334). Kompetensi dapat dipilah menurut stratanya yaitu:

- (1) Kompetensi utama merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi,
- (2) Kompetensi manajerial merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu,
- (3) Kompetensi fungsional merupakan kompetensi yang menjelaskan kemampuan peran tertentu dan berhubungan dengan keterampilan profesional atau teknis.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Sutrisno, 2010: 206) ada lima aspek karakteristik kompetensi yaitu :

(1) Motif (*motives*) adalah seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan, (2) Sifat (*traits*) adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau merespon sesuatu dengan cara tertentu, (3) Konsep diri (*self-concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, (4) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang substansi tertentu dan (5) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan melaksanakan tugas tertentu secara fisik maupun mental.

Moeheriono (2009: 15) menyatakan bahwa:

Karyawan yang kompeten adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sesuai dengan syarat pekerjaan sehingga dapat berpartisipasi secara aktif di tempat kerja. Secara rinci, ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu : (1) *Task skills* yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar kerja di tempat kerja, (2) *Task management skills* yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan, (3) *Contingency management skills* yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan, (4) *Job role environment skills* yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja dan (5) *Transfer skills* yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Menurut Wibowo (2010: 268) "untuk mencapai suatu kompetensi tertentu, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas". Kapabilitas merupakan kombinasi dari dimensi yaitu : (1) Pengetahuan dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut atau sifat dan keterampilannya secara efektif seperti latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah, dan lain-lain, (2) Keterampilan merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang masing-masing seperti mengoperasikan mesin, kejelasan dan keberanian dalam menulis, memaparkan dan lain-lain dan (3) Sifat-sifat pribadi merupakan

karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ke tempat kerja seperti kejujuran, empati, stamina dan lain-lain.

Menurut Zwell (dalam Wibowo, 2012: 339) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu “keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional dan kemampuan intelektual”.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultur yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja bisa dipahami sebagai lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Nitisemito dalam Almustofa (2014). Sedarmayanti (2011: 77) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2003:176) mengatakan bahwa:

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011: 77) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu yaitu “lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 78) adalah sebagai berikut.

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan bagi para karyawannya.

3. Suara Bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

d. Indikator Lingkungan Kerja.

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti, maka yang menjadi indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah 1). Penerangan, 2). Suhu udara, 3). Suara bising, 4). Penggunaan warna, 5). Ruang gerak, 6). Keamanan kerja dan 7) Hubungan karyawan.

5. Kinerja Pegawai

Organisasi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dibandingkan dengan faktor-faktor lain karena bagaimanapun struktur organisasi yang baik, canggihnya teknologi dan tersedianya biaya yang begitu besar tidak ada artinya bila tidak digerakan oleh manusia itu sendiri. Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan tersendiri dibandingkan dengan makhluk-makhluk lain. Kemampuan atau keterampilan manusia itulah yang mengendalikan, mengatur, mengarahkan semua sumber yang tersedia. Manajemen yang diarahkan pada kinerja yang mempunyai pengertian kemampuan kerja atau hasil kerja. Kemampuan kerja atau hasil kerja diukur dari tersedianya berbagai sumber-sumber yang ada.

Menurut Mangkunegara dalam Jumawati (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2010: 170) mengatakan bahwa “kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Moehariono (2009: 61) kinerja atau *performance* adalah:

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan

kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Mahmudi (2010: 20) “kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor *knowledge*, *skill*, dan motivasi. Kinerja yaitu fungsi dari *knowledge*, *skill*, dan motivasi”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam melihat pencapaian hasil kerja seorang pegawai maka dilakukan pengukuran tingkat kinerja seorang pegawai dapat diketahui melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktifitas perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti pemberian insentif, promosi jabatan, maupun penambahan gaji. “Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen baik para karyawan maupun manajer yang selama ini melakukan pekerjaannya” (Fahmi, 2011: 65).

Menurut Manullang (2006: 137) tujuan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

- (1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan (2) Manajer memerlukan alat untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan,

mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer dengan karyawannya.

Sutrisno (2010: 169) menyatakan bahwa:

Ada dua jenis tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja yaitu tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain di organisasi". Sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, memiliki standar dan memiliki ukuran yang dapat diandalkan. Prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi, keperluan training dan beberapa hal yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Menurut (Moeheriono, 2009: 106) aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu.

Faktor penilaian tersebut terdiri atas empat aspek yaitu : (1) Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja, (2) Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan perilaku baik sesama karyawan maupun kepada pelanggan, (3) Atribut dan kompetensi yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya dan (4) Komparatif yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Menurut Wibowo (2012: 235), faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja yaitu "produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, *cycle time*, pemanfaatan sumber daya dan biaya". Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2010:179), mengatakan bahwa ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

(1) Kualitas (*quality*), hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, (2) Kuantitas (*quantity*), jumlah yang dihasilkan dan siklus kegiatan yang dilakukan, (3) Ketepatan waktu (*timeliness*), kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, (4) Efektifitas biaya (*cost effectiveness*), penggunaan sumber daya organisasi

(manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, (5) Kebutuhan tanpa pengawasan (*need for supervision*), seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor dan (6) Hubungan antar pribadi (*interpersonal impact*), pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Sentono (dalam Sutrisno, 2010:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

(1) Efektivitas dan efisiensi, ukuran baik buruknya kinerja, dimana dikatakan efektif bila mencapai tujuan, sedangkan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, (2) Otoritas dan tanggung jawab, wewenang dan tugas telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, (3) Disiplin, suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dan (4) Inisiatif, berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan dasar pijakan dalam menentukan penyusunan penelitian selanjutnya, dimana dari penelitian sebelumnya akan diperoleh celah penelitian ilmiah yang akan menghasilkan sesuatu yang relatif baru.

Artati (2011), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas Motivasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Gaya kepemimpinan (X_3), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah sampel 42 responden. Adapun indikator motivasi yang digunakan adalah 1) dorongan kerja sesama pegawai 2) dorongan kerja diri sendiri, 3) dorongan kerja dari keluarga, 4)

dorongan kerja karena tugas dan tanggung jawab. Indikator untuk kinerja pegawai adalah 1) pekerjaan selesai tepat waktu, 2) pekerjaan selesai sesuai dengan sasaran, 3) pekerjaan sesuai dengan harapan, 4) pekerjaan selesai sesuai dengan mekanisme. Indikator komitmen organisasi adalah 1) Bekerja melampaui target, Menerima semua tugas, 2) Bangga menjadi bagian organisasi, 3) Peduli terhadap nasib organisasi, dan 4) Mencurahkan segala kemampuan. Indikator gaya kepemimpinan adalah 1) Direktif, 2) Konsultatif, 3) Partisipatif, dan 4) Delegatif.

Metode penelitian adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung 18,19 lebih besar dari F-tabel 3,85 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel motivasi kerja berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Irmawaty (2012), dalam penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Perikanan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Poso dengan sampel 34 orang. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), Komitmen (X_3), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Adapun indikator yang digunakan variabel kompetensi adalah 1) kompetensi sosial, 2) kompetensi intelektual, dan kompetensi emosional. Indikator motivasi adalah 1) peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan, 2) bekerja dengan waktu dan jumlah pekerjaan dengan tepat, 3) Bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan, 4) Melakukan pekerjaan karena gaji/upah, 5) Bekerja dengan disiplin tinggi untuk menghindari dari atasan. Indikator komitmen organisasi adalah 1) Keyakinan

yang kuat, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, 2) Keinginan untuk berusaha keras yang dapat dipertanggungjawabkan atas nama organisasi. 3). Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.

Metode penelitian adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Poso.

Asmirah (2013), dalam penelitian Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen Kompetensi (X_1), Disiplin (X_2), Motivasi (X_3), dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah responden 77 orang. Metode penelitian adalah metode penelitian kuantitatif. Indikator yang digunakan variabel kompetensi adalah: 1) motif, 2) sifat, 3) konsep diri, 4) pengetahuan, dan keterampilan.

Indikator variabel disiplin adalah 1) Taat pada aturan kantor, 2) Mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, 3) Tidak melalaikan tugas, dan 4) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator variabel motivasi adalah 1) Peraturan tempat bekerja, 2) Tepat waktu masuk kerja 3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) Sikap menghargai pekerjaan orang lain, 5) Mendapatkan teguran dari atasan atas hasil kerja, 6) Berusaha menjadi yang terbaik, 7) Berusaha bekerja lebih baik agar tidak dapat teguran, 8) Meningkatkan kualitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi dari pegawai Dinas Pendidikan kota Makassar hasil uji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil uji secara parsial variabel kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dan variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Ronald (2012), dalam penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat. Variabel penelitian terdiri dari variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3), dan variabel Kinerja karyawan (Y). Indikator variabel disiplin kerja 1) kerajinan, 2) komitmen, dan 3) kehadiran. Indikator komitmen kerja adalah 1) kemauan karyawan, 2) kesetiaan karyawan, dan 3) kebanggaan organisasi pada karyawan.

Adapun indikator yang digunakan variabel motivasi adalah 1) kebutuhan keberadaan, 2) kebutuhan afiliasi, dan 3) kebutuhan kemajuan. Metode penelitian adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis secara parsial dan secara serempak variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor yang paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi.

Hidayat dan Taufik (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Variabel penelitian terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Adapun indikator yang

digunakan variabel lingkungan kerja adalah (1) hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan, (2) hubungan antara pegawai dengan pegawai, (3) sarana dan prasarana yang menunjang pada tempat bekerja. Indikator disiplin kerja adalah 1) Pelanggaran disiplin kerja, 2) kedisiplinan terhadap waktu, 3) pelanggaran jam kerja, 4) ketaatan mematuhi segala, dan 5) patuh melaksanakan tugas. Indikator motivasi kerja adalah 1) gaji, 2) kualitas kerja, 3) kerjasama, 4) promosi jabatan, dan 5) rangsangan kerja.

Metode penelitian adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis secara parsial dan secara serempak variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor yang paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi.

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kinerja dari Tahun 2008 s/d 2015

No	Peneliti	Masalah Yang Diteliti	Alat Analisis	Indikator	Hasil	Perbedaan yang diteliti
1.	Artati (2011)	Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar	Analisis Regresi Linier Berganda	indikator motivasi yang digunakan adalah 1) dorongan kerja sesama pegawai 2) dorongan kerja diri sendiri, 3) dorongan kerja dari keluarga, 4) dorongan kerja karena tugas dan tanggung jawab. Indikator komitmen organisasi: 1) Bekerja melampaui target, Menerima semua tugas, 2) Bangga menjadi bagian organisasi, 3) Peduli terhadap nasib organisasi, dan 4) Mencurahkan segala	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung 18, 19 lebih besar dari F-tabel 3,85 dan t-hitung > t-tabel. Variabel motivasi kerja berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.	

				kemampuan. Indikator gaya kepemimpinan adalah 1) Direktif, 2) Konsultatif, 3) Partisipatif, dan 4) Delegatif		
2.	Irmawaty (2012)	Pengaruh Kompetensi, motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Perikanan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Poso	Analisis regresi linear berganda)	indikator yang digunakan variabel kompetensi adalah kompetensi sosial, kompetensi intelektual, kompetensi emosional. Indikator motivasi adalah 1) peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan, 2) bekerja dengan waktu dan jumlah pekerjaan dengan tepat, 3) Bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan, 4) Melakukan pekerjaan karena gaji/upah, 5) Bekerja dengan disiplin tinggi untuk menghindari dari atasan. Indikator komitmen organisasi adalah 1) Keyakinan yang kuat, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, 2) Keinginan untuk berusaha keras yang dapat dipertanggungjawabkan atas nama organisasi. 3). Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari Dinas Kelautan Perikanan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Poso.	Terdapat perbedaan pada indikator kompetensi
3.	Asmirah, S. (2013)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	indikator yang digunakan variabel motivasi adalah 1) Peraturan tempat bekerja, 2) Tepat waktu masuk kerja 3)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja, kompetensi dan motivasi dari pegawai Dinas	Indikator yang digunakan berbeda

		Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) Sikap menghargai pekerjaan orang lain, 5) Mendapatkan teguran dari atasan atas hasil kerja, 6) Berusaha menjadi yang terbaik, 7) Berusaha bekerja lebih baik agar tidak dapat teguran, 8) Meningkatkan kualitas kerja Indikator variabel kompetensi adalah: 1) motif, 2) sifat, 3) konsep diri, 4) pengetahuan, dan keterampilan. Indikator variabel disiplin adalah 1) Taat pada aturan kantor, 2) Mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, 3) Tidak melalaikan tugas, dan 4) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Pendidikan kota Makassar tergolong baik dari hasil uji secara simultan menunjukkan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil uji secara parsial variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan, dan variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar.	
4.	Ronald (2012)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat	Regresi Linear Berganda	Indikator motivasi: Kebutuhan keberadaan, Kebutuhan Afiliasi, Kebutuhan Kemajuan Indikator variabel disiplin kerja 1) kerajinan, 2) komitmen, dan 3) kehadiran. Indikator komitmen kerja adalah 1) kemauan karyawan, 2) kesetiaan karyawan, dan 3) kebanggaan organisasi pada karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Indikator yang digunakan berbeda
5.	Zainul Hidayat,	Pengaruh lingkungan	Analisis Regresi	Indikator lingkungan kerja: (1) hubungan	Dari hasil pengujian	Indikator yang

	M.M. dan Muchamda Taufiq, M.H. (2012)	kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Linier Berganda	baik antara pimpinan dengan bawahan, (2) hubungan antara pegawai dengan pegawai, (3) sarana dan prasarana yang menunjang pada tempat bekerja. Indikator disiplin kerja adalah 1) Pelanggaran disiplin kerja, 2) kedisiplinan terhadap waktu, 3) pelanggaran jam kerja, 4) ketaatan mematuhi segala, dan 5) patuh melaksanakan tugas. Indikator motivasi kerja adalah 1) gaji, 2) kualitas kerja, 3) kerjasama, 4) promosi jabatan, dan 5) rangsangan kerja	hipotesa yang pertama dengan tingkat signifikansi $\alpha < 5\%$ (00000 < 0,005) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (143,958 > 2,769), maka disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Lumajang.	digunakan berbeda
--	---------------------------------------	--	-----------------	--	---	-------------------

C. Kerangka Pikir

Pegawai pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Provinsi Sulawesi Barat dengan sejumlah sumber daya manusia didalamnya dituntut untuk mampu mengelola dengan baik. Organisasi ini dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawabnya harus didukung oleh sumber daya manusia pegawai yang handal, profesional dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mengetahui keberhasilan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai terhadap Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat, maka faktor-faktor yang dianggap sangat menentukan kinerja pegawai adalah kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Konsep kinerja menurut Wibowo (2012: 7) adalah “melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Kinerja adalah tentang apa yang

dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja unit-unit organisasi di mana seseorang atau sekelompok orang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus untuk mengukurnya.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno 2010: 179) “ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari pegawai yaitu (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas biaya, (5) kebutuhan tanpa pengawasan, dan (6) hubungan antar pribadi.”

Menurut Campbell dalam Mahmudi (2010: 20), bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu “faktor *knowledge*, *skill*, dan motivasi”. Kinerja yaitu fungsi dari *knowledge*, *skill*, dan motivasi. *Knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki pegawai, *skill* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan, dan motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja serta satu faktor lagi yaitu peran.

Konsep kompetensi menurut Wibowo (2012: 324) adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Menurut Suprpto dalam Anggoro (2012: 5) Kompetensi PNS adalah “kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS

berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya”.

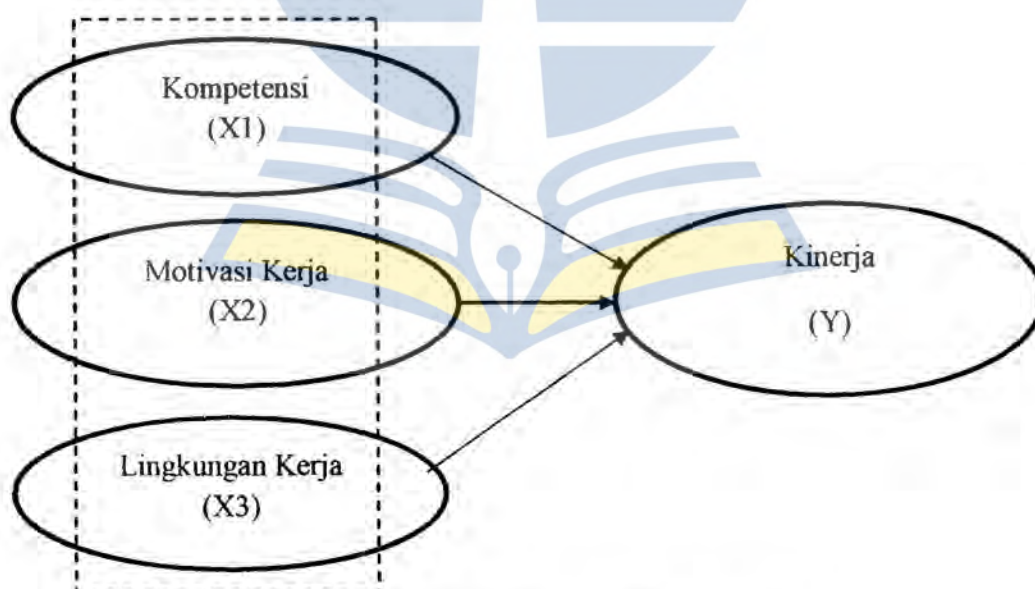
Menurut Wibowo (2010: 268) untuk mencapai suatu kompetensi tertentu, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas. Kapabilitas merupakan kombinasi dari dimensi yaitu:

(1) Pengetahuan dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut atau sifat dan keterampilannya secara efektif seperti latar belakang kebijaksanaan, pemahaman konteks, persyaratan yang sah dan lain-lain, (2) Keterampilan merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang masing-masing seperti mengoperasikan mesin, kejelasan dan keberanian dalam menulis, memaparkan dan lain-lain dan (3) Sifat-sifat pribadi merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ke tempat kerja seperti kejujuran, empati, stamina dan lain-lain.

Konsep motivasi kerja menurut Manullang dan Manullang (2006: 165) adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Menurut Wibowo (2012: 379), “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, dimana dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”. Hasil penelitian Artati (2011), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan diperkuat hasil penelitian Azdy (2012), menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi serta hasil penelitian Asmirah (2013) menunjukkan bahwa variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Manullang dan Manullang (2006: 178). berdasarkan teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik yaitu :

(1) keberhasilan pelaksanaan, (2) pengakuan, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung jawab dan (5) pengembangan, sedangkan faktor higiene yaitu faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai yaitu: (1) kebijaksanaan dan administrasi, (2) tehnik supervisi, (3) hubungan antar pribadi dengan atasan, (4) kondisi kerja dan (5) gaji.

Menurut Sedarmayanti (2003) lingkungan kerja adalah “kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik”. Serta lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hasil penelitian Handoko (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konsep Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan hipotesis yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Provinsi Sulawesi Barat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Provinsi Sulawesi Barat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Provinsi Sulawesi Barat.
4. Motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Provinsi Sulawesi Barat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yakni keseluruhan Pegawai Bagian pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Sampel penelitian adalah sebagian atau keseluruhan dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Arikunto (2009: 107) mengemukakan bahwa “apabila subject atau populasi kurang dari 100, maka sebaiknya populasi diambil semua sebagai sampel”. Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat memiliki jumlah keseluruhan pegawai 65 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sejumlah 65 orang responden.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian selama kurang lebih dua bulan yaitu bulan Februari akhir sampai

dengan bulan Maret 2017. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi ini dilakukan atas dasar faktor kemudahan mendapatkan data.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Data Kualitatif, adalah data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan atau informasi secara tertulis yang diberikan Bagian Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
- b. Data Kuantitatif, adalah berupa angka-angka yang dapat dihitung dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Data Primer, yaitu data diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara langsung dengan pimpinan dan pegawai yang ada relevansinya dengan objek penulisan, serta diperoleh dari responden dengan cara pengisian kuesioner yang telah disediakan.

- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta literatur-literatur yang erat hubungannya dengan penulisan ini.

E. Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukurannya

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penulis untuk diamati. Variabel penelitian kuantitatif terdiri atas variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen, jadi variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas : Kompetensi (X_1), Motivasi kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3)
2. Variabel terikat : kinerja pegawai (Y).

Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala	Item kuisioner
1.	Kompetensi (X_1) adalah karakteristik tertentu dalam suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	$X_{1,1}$ Pengetahuan	Ordinal	1,2,3
		$X_{1,2}$ Keterampilan		4,5,6
		$X_{1,3}$ Sikap		7,8,9
2.	Motivasi Kerja (X_2) adalah dorongan dan semangat kerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.	$X_{2,1}$ Motivator	Ordinal	1,2,3,4,5
		$X_{2,2}$ Faktor Hygiene		6,7,8,9,10
3.	Lingkungan Kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.	$X_{3,1}$ Penerangan	Ordinal	1
		$X_{3,2}$ Suhu udara		2
		$X_{3,3}$ Suara bising		3
		$X_{3,4}$ Penggunaan warna		4
		$X_{3,5}$ Ruang gerak		5
		$X_{3,6}$ Keamanan kerja		6
4.	Kinerja (Y) adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok pegawai dalam suatu lingkup pemerintahan di lingkungannya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-	Y_1 Kualitas	Ordinal	1
		Y_2 Kuantitas		2
		Y_3 Ketepatan waktu		3
		Y_4 Tanggung Jawab		4
		Y_5 Kemandirian		5

masing, dalam upaya pencapaian tujuannya secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.	Y ₆ Hubungan kerja		6
---	-------------------------------	--	---

Pengukurannya menggunakan skala likert dengan 5 skor. Jawaban pernyataan atau pertanyaan dengan pendapat dari Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1, Tidak Setuju (TS) skor 2, Kurang Setuju (KS) skor 3, Setuju (S) skor 4 dan Sangat Setuju (SS) skor 5.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. "Observasi partisipatif yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati" (Sugiyono, 2012: 227). Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti;
2. Kuesioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun sesuai variabel penelitian yang dibagikan kepada semua responden;
3. "Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu bisa berbentuk tulisan, gambar dan karya-karya monumental dari seseorang" (Sugiyono, 2012: 240). Penelitian ini menggunakan dokumen berupa tulisan dan gambar.

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data untuk menguji data penelitian dilakukan dengan mempergunakan metode analisis yaitu:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, jika suatu test dilakukan dan diperoleh nilai validitas semakin tinggi maka alat test tersebut semakin tepat mengenai sasaran.

Pada penelitian ini uji validitas data dilakukan dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* yang hasilnya dibandingkan dengan r_{tabel} . Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)*. Hasil uji validitas terhadap instrumen kompetensi melalui bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* didapatkan output r_{hitung} . Nilai r_{hitung} kemudian dibanding dengan r_{tabel} .

Menurut Ghazali (2009), suatu kuesioner dikatakan valid atau signifikan apabila harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan untuk kuesioner yang memiliki harga $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka akan dikeluarkan atau drop, seperti Tabel 3.2 (Rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}) sehingga dapat diketahui kuesioner yang valid dan drop.

Tabel 3.2. Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} untuk Instrumen Kompetensi (X1)

No. Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,764	0,2441	Valid
2.	0,757	0,2441	Valid
3.	0,739	0,2441	Valid
4.	0,681	0,2441	Valid
5.	0,820	0,2441	Valid
6.	0,705	0,2441	Valid
7.	0,629	0,2441	Valid
8.	0,672	0,2441	Valid
9.	0,735	0,2441	Valid

Keterangan: Hasil olah data 2017

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi pegawai diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r_{hitung}) > r_{hitung} 0,2441, artinya setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen lingkungan kerja didapatkan *output* (rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}), seperti Tabel 3.3.

Tabel 3.3. Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Motivasi Kerja

No. Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,594	0,2441	Valid
2.	0,746	0,2441	Valid

3.	0,560	0,2441	Valid
4.	0,816	0,2441	Valid
5.	0,622	0,2441	Valid
6.	0,703	0,2441	Valid
7.	0,671	0,2441	Valid
8.	0,300	0,2441	Valid
9.	0,439	0,2441	Valid
10.	0,540	0,2441	Valid

Keterangan: Hasil olah data 2017

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel motivasi kerja pegawai diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) $> r$ hitung 0,2441, artinya setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen lingkungan kerja didapatkan *output* (rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}), seperti Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen Lingkungan Kerja

No. Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,661	0,2441	Valid
2.	0,770	0,2441	Valid
3.	0,573	0,2441	Valid
4.	0,718	0,2441	Valid
5.	0,740	0,2441	Valid
6.	0,617	0,2441	Valid

Keterangan: Hasil olah data 2017

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja pegawai diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} 0,2441, artinya setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen kinerja pegawai didapatkan *output* (rekap perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel}), seperti Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Rekap Perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} Untuk Instrumen

Kinerja Pegawai

No. Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,661	0,2441	Valid
2.	0,770	0,2441	Valid
3.	0,573	0,2441	Valid
4.	0,718	0,2441	Valid
5.	0,740	0,2441	Valid
6.	0,617	0,2441	Valid

Keterangan: Hasil olah data 2017

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r_{hitung}) > r_{hitung} 0,2441, artinya setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan apabila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran

yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2004).

Hasil uji data uji coba instrumen pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20,0 for windows dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Rekap Hasil Analisis Reliabilitas Variabel
Kompetensi, Motivasi Kerja dan kinerja pegawai

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi	0,881	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,809	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,759	Reliabel
3.	Kinerja	0,811	Reliabel

Sumber: Hasil Olah data 2017

Dari Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach's* untuk semua variabel lebih besar dari 0.60 menunjukkan bahwa nilai pengukuran tersebut reliabel.

2. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Uji persyaratan analisis berguna untuk mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Untuk analisis regresi linear berganda maka pengujian yang sering digunakan, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat kenormalan data atau untuk melihat apakah data pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dapat digunakan *kolomogrof-Smirnov test*. “Dari hasil uji melalui program SPSS jika nilai signifikan pada uji *kolomogrof-Smirnov test* > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa residual adalah normal” (Sunyoto, 2013^a).

Kriteria pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Z atau nilai D lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai Z atau D lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil olah data pada SPSS versi 20,0 for windows, diperoleh hasil uji normalitas, pada Tabel 3.7, berikut.

Tabel 3.7. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Z	Nilai D	Keterangan
1.	Kompetensi	1,339	0,166	Terdistribusi normal
2.	Motiva kerja	0,641	0,079	Terdistribusi normal
3.	Lingkungan kerja	0,868	0,108	Terdistribusi normal
4.	Kinerja	1,073	0,133	Terdistribusi normal

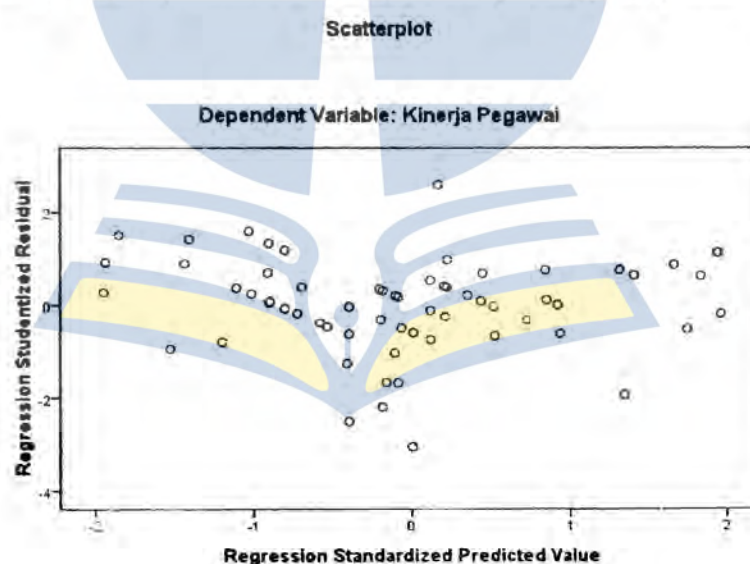
Sumber: Olah data 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20,0 for windows, untuk hasil analisis variabel kompetensi didapatkan nilai $Z = 1,229 > 0.05$ dan nilai D

(*Absolut*) = $0.055 > 0.05$, pada variabel motivasi kerja didapatkan nilai $Z = 0,641 > 0,05$ dan nilai $D = 0,806$ dan lingkungan kerja didapatkan nilai $Z = 0,868 > 0.05$ dan nilai D (*Absolut*) = $0.438 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berkategori normal atau terdistribusi normal. Untuk variabel kinerja didapatkan nilai $Z = 1.073 > 0.05$ dan nilai D (*Absolut*) = $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berkategori normal atau terdistribusi normal.

b. Uji Heterkedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2003). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu

Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Multikolinearitas terjadi jika terdapat hubungan linier antara independen variabel yang dilibatkan dalam model. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai toleran dan *variance inflation factor* (VIF), (Ghozali, 2009). Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai toleransi lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka data yang tidak terkena multikolinearitas. Hasil Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut.

Tabel 3.8
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,508	1,970	Non Multikol
Motivasi Kerja (X2)	0,452	2,210	Non Multikol
Lingkungan Kerja (X3)	0,600	1,667	Non Multikol

Sumber : Olah data 2017

Berdasarkan Table 3.8 dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang

memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen tersebut.

d. Uji Linieritas

Teknik pengujian linieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabel anova pada hasil pengolahan dengan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows*. Kriteria pengujian sebagai berikut.

- 1) Jika nilai *linierity* lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka asumsi linieritas regresi terpenuhi.
- 2) Jika nilai *linierity* lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka asumsi linieritas regresi tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS *versi 20,0 for windows* untuk uji linieritas antara variabel kompetensi dengan kinerja, motivasi kerja dengan kinerja dan antara lingkungan kerja dan kinerja, didapatkan hasil sesuai dengan Tabel 3.9, sebagai berikut.

Tabel 3.9 Hasil Uji Linieritas Variabel

No	Variabel	Nilai <i>deviation linierity</i>	Keterangan
1.	Kompetensi – Kinerja	0,000	Linear
2.	Motivasi kerja – Kinerja	0,000	Linear
3.	Lingkungan kerja – Kinerja	0,000	Linier

Sumber: Olah Data 2017

Berdasarkan Tabel 3.9 dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas antara variabel kompetensi dengan kinerja diperoleh nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dengan

variabel kinerja bersifat linear. Untuk hasil variabel motivasi dengan kinerja diperoleh nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja bersifat linear. Hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja diperoleh nilai *Linearity* lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja bersifat linear.

3. Analisis Deskriptif

“Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa adanya kesimpulan yang berlaku untuk umum”. (Sugiyono. 2012:147). Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian masing-masing variabel antara lain kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dan kinerja (Y). Beberapa langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini, yaitu:

- Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1 , X_2 , X_3 , dan Y .
- Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- Menjumlahkan skor jawaban dari tiap responden.
- Memasukkan skor kedalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

DP : Deskriptif presentase (%)

n : jumlah nilai yang diperoleh

N : jumlah nilai ideal

Dari hasil perhitungan deskriptif persentase dibuat kriteria penilaian yang disusun berdasarkan rentang persentase dan memberikan makna masing-masing rentang tersebut. Rentang (interval) persentase total skor dan kriteria (makna) setiap rentang dapat dilihat pada Tabel 3.10.

Tabel 3.10 Rentang Persentase Skor dan Kriteria

No	Rentang Persentase Skor Total (%)	Kriteria
1	86,00 – 100	Sangat baik
2	71,00 – 85,99	Baik
3	56,00 – 70,99	Cukup Baik
4	41,00 – 55,99	Kurang Baik
5	0 – 40,99	Sangat kurang

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan korelasi linear berganda. “Pembuktian secara statistik hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ ”. (Semmaila dan Sinring, 2013: 196). Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

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

Dimana : Y adalah Kinerja Pegawai

b_0 adalah Konstanta

X_1 adalah Kompetensi

X_2 adalah Motivasi kerja

X_3 adalah Lingkungan kerja

b_1, b_2, b_3 adalah Koefisien regresi

e_i adalah eror term (5%)

Penggunaan model uji regresi linear berganda akan membantu untuk melakukan identifikasi setiap variabel independen yang diteliti, sehingga nampak variabel mana, dari variabel independen yang sangat berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial.

5. Determinasi (R^2)

Untuk mengukur sejauhmana kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen maka dihitung koefisien determinasi (R^2). Besar koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 – 1.

Jika koefisien determinasi bernilai 0 hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

6. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) secara simultan dengan menggunakan Uji F dan

secara parsial dengan menggunakan Uji t yaitu: (1) Pengujian hipotesis secara simultan yakni dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikan $< \alpha 0,05$, (2) Pengujian hipotesis secara parsial yakni dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan $< \alpha = 0,05$ dan (3) Uji koefisien determinasi menunjukkan kuat lemahnya korelasi atau hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Proses pembentukan Badan Lingkungan Hidup disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah menyatakan bahwa Lingkungan Hidup merupakan perumpun urusan yang diwadahi dalam bentuk Badan/Kantor. Oleh karena itu berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2009 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah serta Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2009 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 37) telah dibentuk Badan Lingkungan Hidup yang mempunyai mandat untuk membantu Gubernur dalam memimpin, melakukan keterpaduan dan pengembangan kerjasama pengelolaan Barang Lingkungan Hidup, mengkoordinasikan, membina, mengawasi serta mengendalikan pembangunan di bidang lingkungan hidup sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan serta kebijakan gubernur yang berlaku.

Sebagai salah satu unsur pendukung tugas Gubernur Sulawesi Barat, Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat mempunyai tugas pokok untuk melakukan penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah bidang Lingkungan Hidup berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Barat

Nomor 24 Tahun 2009. Dalam menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Badan Lingkungan Hidup mempunyai fungsi, antara lain:

- 1) Perumusan dan penetapan kebijakan teknis bidang pengelolaan lingkungan Hidup Daerah.
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang kepegawaian daerah meliputi kesekretariatan, tata kelola lingkungan, pengendalian pencemaran lingkungan, konservasi SDA dan mitigasi bencana serta penataan hukum, kemitraan dan pengembangan kapasitas lingkungan.
- 3) Pengkoordinasian dan pembinaan UPTB.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 4 Tahun 2009, struktur organisasi Badan Lingkungan Hidup terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris dibantu oleh 3 (tiga) sub bagian, 4 (empat) bidang serta 8 (delapan) sub bidang yang masing-masing mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan.

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 65 orang. Gambaran umum meliputi data tentang pangkat/golongan, pendidikan, usia, jenis kelamin pegawai dan masa kerja.

Karakteristik responden berdasarkan pangkat dan golongan menunjukkan bahwa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup sudah mewakili semua tingkatan pangkat mulai dari pangkat pangatur (Golongan II-a s/d II-d) sampai dengan pangkat Pembina (Golongan IV-a s/d IV-d) yang dapat dilihat pada Tabel. 4.1.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Kategori Pangkat	Frekuensi Orang	Persentase (%)
Pembina (Gol. IV-a s/d IV-d)	8	12,31
Penata (Gol. III-a s/d III-d)	36	55,38
Pengatur (Gol. II-a s/d II-d)	5	7,69
Tenaga Pramubakti	16	24,62
Jumlah	65	100

Sumber: Olahan Penulis 2017

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua golongan pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Sebagian besar responden yakni 36 orang atau 55,38% memiliki golongan Penata (III). Penata merupakan jenjang kepangkatan untuk Pegawai Negeri Sipil Golongan III-a sampai dengan Golongan III-d, yang diurutkan sebagai berikut, Penata Muda, Penata Muda Tk. I, Penata dan Penata Tk. I. Sebagian besar pegawai pada Golongan III mempunyai tingkat pendidikan minimal S1. Berdasarkan ketentuan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa pekerjaan di tingkat penata sudah mulai dituntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu dan pemahaman ilmu yang lebih mendalam. Untuk pegawai yang berada pada Golongan III/Penata bukan lagi sekedar pelaksana, melainkan sebagai besar sudah harus memiliki tanggung jawab atas hasil kerja, dengan kata lain sebagian besar pegawai pada tingkat penata

khususnya Penata Tingkat I (III-d) sudah mempunyai jabatan struktural. Untuk Golongan IV-a s/d IV-e atau pangkat pembina hanya ada 8 (delapan) orang atau 12,31%, dengan urutan sebagai berikut Pembina, Pembina Tk.I, Pembina Utama Muda, pembina Utama Madya dan Pembina Utama. Pegawai dengan golongan Pembina sebagian besar sudah menduduki jabatan struktural masa kerja diatas 10 tahun. Pegawai dengan pangkat pembina bukan hanya menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu yang mendalam tetapi dituntut suatu kematangan dan kearifan kerja yang diperoleh sepanjang masa kerjanya. Pangkat pembina berarti mereka mempunyai kewenangan di bidang pengambilan keputusan maupun kebijakan yang sifatnya strategis di dalam organisasi. Dengan demikian, pembina adalah model peran bagi pangkat dibawahnya dengan keperluan untuk membina. Untuk pegawai dengan golongan II (pengatur) berjumlah 5 (lima) orang atau 7,69%. Jika dilihat dari persyaratan golongannya maka pegawai yang menempati golongan ini yaitu mereka dengan pendidikan formal SMA hingga Diploma atau setingkat. Sebagian besar dari pegawai pada tingkatan pangkat ini berfungsi sebagai pekasana operasional dari instansi.

Karakteristik responden pada Badan Lingkungan Hidup berdasarkan tingkat pendidikan seperti pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	8	10,77
2.	Diploma	4	6,15
3.	Sarjana (S1)	37	56,92
4.	Pascasarjana (S2)	16	24,62
Jumlah		65	100

Sumber: Olahan Penulis 2017

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (56,92%) memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), ada 7 (tujuh) orang responden (12,31%) berpendidikan SMA/ sederajat, 4 (empat) orang responden (6,15%) berpendidikan Diploma dan 16 orang responden (11,90%) berpendidikan S2, sedangkan Pendidikan S3 belum ada. Dengan melihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan maka untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan melalui peningkatan kualifikasi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	31	47,7
2.	Perempuan	34	52,3
Total		65	100

Sumber: Olahan Penulis 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sebagian besar perempuan yaitu berjumlah 34 orang atau 52,3% sedangkan laki-laki sebanyak 31 orang atau 47,7%. Dengan melihat komposisi pegawai yang demikian, maka dapat ditemukan permasalahan pekerjaan yang berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin seperti pelaksanaan

pekerjaan teknis lapangan dan berkaitan dengan administrasi maupun pembinaan kepada masyarakat.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1.	Di bawah 30 thn	17	26,2
2.	31 – 40	23	35,4
3.	41 – 50	16	24,6
4.	Di atas 50	9	13,8
Jumlah		65	100

Sumber: Olahan Penulis 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua kategori usia. Sebagian besar responden yakni 23 orang (35,4%) berada pada usia 31- 40 tahun dan 17 orang (26,2%) berada pada kategori usia di bawah 30 tahun ke bawah, pada kategori usia 41 – 50 Tahun sebanyak 16 orang (24,6%), dan kategori usia di atas 50 tahun sebanyak 9 orang. Pada kondisi kelompok usia diatas 31 tahun merupakan kelompok yang produktifitas kerja yang baik selain ini kelompok ini juga memiliki kematangan fisik maupun psikis dan adanya keseriusan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada kategori usia di bawah 30 Tahun ada 17 orang responden. Pada kelompok usia ini masih perlu dibina dan merupakan kelompok pegawai muda yang perlu banyak belajar tentang pekerjaan maupun sikap kerja dari kelompok umur diatasnya.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kompetensi Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui sejauhmana tingkat kompetensi pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada 65 responden.

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuisioner untuk variabel kompetensi dapat ditunjukkan pada rekap hasil penilaian responden terhadap variabel kompetensi, yang tertuang pada Tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5 Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Indikator	Skor	Persentase skor (%)	Kategori
1.	Pengetahuan	755	80,48	Baik
2.	Keterampilan	749	68,81	Cukup
3.	Sikap	818	71,59	Baik
Total		2857	75,58	Baik

Sumber: Olahan penulis 2017

Secara terperinci hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.5 yang dapat menggambarkan indikator *kompetensi* yang masih memiliki nilai rendah dan indikator yang sudah memiliki nilai yang tinggi.

Tabel 4.6 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuesioner Kompetensi

Item Pertanyaan	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor
		5	4	3	2	1		
1	Frekwensi	15	42	7	1	0	65	266

	%	23,08	64,62	10,77	1,54	0,00	100	
2	Frekwensi	4	30	29	2	0	65	231
	%	6,15	46,15	44,62	3,08	0,00	100	
3	Frekwensi	14	36	14	1	0	65	
	%	21,54	55,38	21,54	1,54	0,00	100	258
Total skor indikator pengetahuan								755
Persentase skor indikator pengetahuan								77,44
4	Frekwensi	16	38	10	1	0	100	264
	%	24,62	58,46	15,8	1,54	0	100	
5	Frekwensi	12	39	14	0	0	65	258
	%	18,46	60,00	21,54	0	0	100	
6	Frekwensi	8	23	27	7	0	65	227
	%	12,31	35,38	41,54	10,77	0	100	
Total skor indikator Keterampilan								749
Persentase skor indikator Keterampilan								76,82
7	Frekwensi	21	42	2	0	0	65	279
	%	32,31	64,62	3,08	0	0	100	
8	Frekwensi	20	43	2	0	0	65	278
	%	30,77	55,15	3,08	0	0	100	
9	Frekwensi	9	48	8	0	0	65	261
	%	13,85	73,85	12,31	0	0	100	
Total skor indikator Sikap								818
Persentase skor indikator Sikap								83,89
Skor Total								2322

Sumber : Hasil olahan penulis 2017

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa indikator keterampilan memiliki skor paling rendah yaitu 749 atau persentase skor sebesar 76,82% berada pada kategori baik. Indikator pengetahuan dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut atau sifat dan keterampilannya secara efektif seperti memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta memiliki pemahaman yang luas pemahaman pemecahan masalah. Pegawai dengan tingkat pengetahuan yang rendah akan sulit untuk memecahkan masalah pekerjaan. Untuk indikator keterampilan dengan tingkat presentase skor sebesar 76,82 masuk dalam kategori baik tapi merupakan indikator yang paling rendah dari indikator lainnya.

Keterampilan merupakan keterampilan yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan masing-masing. Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa beberapa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup masih perlu untuk meningkatkan

kemampuan dalam bidang Teknologi. Indikator sikap adalah merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang di bawah kerja. Untuk indikator sikap dengan tingkat skor persentase 818% berada dalam kategori baik. Hal ini berkaitan sikap kejujuran seseorang dalam pekerjaan, sifat empati dan sopan dalam memberikan pelayanan dan memiliki pengendalian diri. Indikator sikap memiliki skor persentase tertinggi jika dibandingkan dengan indikator lain.

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkat kompetensi yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Gambaran Umum Motivasi Kerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Motivasi kerja adalah dorongan dan semangat kerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Faktor-faktor yang berperan dalam sebagai motivator adalah faktor yang dapat memuaskan dan mendorong orang bekerja baik dan faktor faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai. Untuk mengetahui sejauhmana tingkat motivasi kerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 65 responden.

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuesioner untuk variabel motivasi kerja dapat ditunjukkan pada rekap hasil penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja, yang tertuang pada Tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7. Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel**Motivasi Kerja**

No	Indikator	Skor	Persentase skor (%)	Kategori
1.	Motivator	1242	76,43	Baik
2.	Faktor Hygiene	1292	79,51	Baik
Total		2534	77,97	Baik

Sumber: Olahan penulis 2017

Secara rinci hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.7 yang dapat menggambarkan indikator motivasi kerja memiliki nilai baik.

Tabel 4.8 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuesioner**Motivasi Kerja**

Item Pertanyaan	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor
		5	4	3	2	1		
1	Frekwensi	20	37	7	1	0	65	271
	%	30,77	56,92	10,77	1,54	0,00	100	
2	Frekwensi	8	34	21	1	1	65	242
	%	12,31	52,31	32,31	1,54	1,54	100	
3	Frekwensi	5	37	20	2	1	65	238
	%	7,69	56,92	30,77	3,08	1,54	100	
4	Frekwensi	6	29	25	5	0	65	231
	%	9,23	44,62	38,46	7,69	0	100	
5	Frekwensi	10	47	6	2	0	65	260
	%	15,38	72,31	9,23	3,08	0	100	
Total skor indikator motivator								1242
Persentase skor indikator motivator								76,43
6	Frekwensi	7	37	18	3	0	65	243
	%	10,77	56,92	27,69	4,62	0	100	
7	Frekwensi	14	42	7	1	1	65	262
	%	21,54	64,62	10,77	1,54	1,54	100	
8	Frekwensi	17	47	1	0	0	65	276
	%	26,15	72,31	1,54	0	0	100	
9	Frekwensi	13	47	5	0	0	65	268
	%	20,00	72,31	7,69	0	0	100	
10	Frekwensi	8	39	13	3	2	65	243
	%	12,31	60,00	20,00	4,62	3,08	100	
Total skor indikator Sikap								1292
Persentase skor indikator Sikap								79,51
Skor Total								2322

Sumber: Hasil olahan penulis 2017

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa indikator motivasi semuanya dalam kategori baik. Adapun indikator yang lebih rendah dari kedua indikator motivasi adalah motivator dengan skor 1.242 atau 76,43%. Indikator motivator dibutuhkan seseorang sebagai dorongan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar memiliki prestasi. Dengan adanya prestasi yang dicapai oleh pegawai maka membutuhkan penghargaan sesuai dengan prestasi yang dicapai. Pegawai dengan tingkat motivator yang rendah maka akan sulit bekerja lebih maksimal atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Untuk indikator personal hygiene adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pegawai. Dari hasil perhitungan didapat tingkat presentase skor sebesar 79,51 atau dalam kategori baik. Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa faktor hygiene yang terdiri dari (1) kebijaksanaan dan administrasi, (2) tehnik supervisi, (3) hubungan antar pribadi dengan atasan, (4) kondisi kerja dan (5) gaji, sudah berjalan dengan. Pegawai sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana yang dibebankan oleh pimpinan. Adanya kebebasan yang diberikan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi dorongan tersendiri. Gaji yang diterima oleh pegawai sudah kebutuhannya sehingga mereka puas dan dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkat motivasi yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Gambaran Umum Lingkungan Kerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Dalam hal ini, peneliti akan menyajikan gambaran umum Lingkungan kerja dari Badan Lingkungan Hidup sebelum lebih lanjut melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Indikator yang akan dikaji untuk lingkungan kerja yaitu Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak, Keamanan kerja. Data lingkungan kerja dari kuesioner sebanyak 6 pertanyaan dari 65 responden pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Hasil tanggapan responden disajikan dalam Tabel 4.9 yang menggambarkan indikator lingkungan kerja yang masih memiliki nilai rendah dan indikator yang sudah memiliki nilai yang tinggi, yang masih perlu ditingkatkan ataupun dipertahankan.

Tabel 4.9 Rekap Nilai Tanggapan Responden atas Pertanyaan Kuisisioner Variabel Lingkungan Kerja

Item pertanyaan	Uraian	Bobot					Total	Total Bobot Skor
		5	4	3	2	1		
1	Frekwensi	12	47	5	1	0	65	265
	%	18,46	72,31	7,69	1,54		100	
	Total skor indikator penerangan							265
	Persentase skor indikator penerangan							81,54
2	Frekwensi	26	31	8	0	0	65	278
	%	40,00	47,69	12,31	0	0	100	
	Total skor indikator suhu udara							278
	Persentase skor indikator suhu udara							85,54
3	Frekwensi	17	37	9	1	1	65	
	%	26,15	56,92	13,85	1,54	1,54	100	
	Total skor indikator suara bising							263
	Persentase skor indikator suara bising							80,92
4	Frekwensi	7	32	18	7	1	65	
	%	10,77	49,23	27,69	10,77	1,54	100	
	Total skor indikator penggunaan warna							232
	Persentase skor indikator penggunaan warna							71,40

5	Frekwensi	10	33	17	5	0	65	
	%	15,38	50,77	26,15	7,69	0	100	
	Total skor indikator ruang gerak							243
	Persentase skor indikator ruang gerak							74,77
6	Frekwensi	32	31	2	0	0	65	
	%	49,23	47,69	3,08	3	3	100	
	Total skor indikator lingkungan kerja non fisik							290
	Persentase skor indikator lingkungan kerja non fisik							89,23
Total skor								1571

Sumber: Hasil olahan penulis 2017

Dari Tabel 4.9 diatas, dibuat rekap hasil penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja, yang tertuang pada Tabel 4.10, sebagai berikut.

Tabel 4.10. Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor	Persentase skor (%)	Kategori
1.	Penerangan	265	81,54	Baik
2.	Suhu udara	278	85,54	Baik
3.	Suara bising	263	80,92	Baik
4.	Penggunaan warna	232	71,40	Baik
5.	Ruang gerak	243	74,77	Baik
6.	Keamanan kerja	290	89,23	Sangat Baik
Total		1571	80,56	Baik

Sumber: Olahan penulis 2017

Dari Tabel 4.10, tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada kategori baik dan sangat baik.

Hasil responden menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang terdiri penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak berada dalam kategori baik, sedangkan indikator keamanan kerja berada dalam kategori sangat baik. Kondisi yang baik pada lingkungan kerja tetap perlu untuk dipertahankan seperti keamanan kerja, beberapa responden menanggapi positif

keamanan kerja. Akan tetapi pada kondisi-kondisi tertentu masih perlu pembenahan seperti tanggapan responden terhadap ruang kerja yang di rasa masih perlu dibenahi oleh beberapa responden, hal ini perlu ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap tanggung jawabnya.

Untuk mengoptimalkan kegiatan tersebut masih perlu pembinaan dan sosialisasi akan pentingnya kegiatan tersebut untuk dapat meningkatkan hasil kerja setiap pegawai dan hubungan antara pegawai dapat tetap terjaga karena adanya saling pengertian dan sikap saling menghormati.

Melihat hasil tanggapan responden dengan persentase sebesar 80,56% berada pada kategori baik menunjukkan bahwa pada umumnya kondisi lingkungan kerja pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sudah baik.

4. Gambaran Umum Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atas pekerjaan yang telah diberikan sebagai tanggungjawab kepadanya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, kemandirian dan hubungan kerja dalam bekerja. Data skor kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dengan jumlah total pertanyaan sebanyak 6 soal yang mewakili setiap indikator yaitu kualitas,

kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan hubungan kerja, yang disebar kepada 65 responden.

Data hasil tanggapan responden disajikan dalam sebuah tabel yang dapat menggambarkan indikator kinerja yang masih memiliki nilai rendah yang perlu untuk ditingkatkan dan indikator yang sudah memiliki nilai yang tinggi untuk tetap dipertahankan bahkan diperbaiki untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Hasil tanggapan responden pada Tabel 4.11 menunjukkan secara umum bahwa semua indikator kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup menunjukkan hasil baik, akan tetapi pada kondisi tertentu ada indikator yang memiliki persentase yang lebih rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya maupun dari indikator rata-rata yaitu dengan persentase 78,10%. Pada indikator ketepatan waktu memiliki skor paling rendah yaitu persentase skor sebesar 71,08% , untuk indikator kemandirian dengan persentase skor sebesar 74,46%, pada indikator efektivitas menunjukkan persentase skor sebesar 76,92% . Untuk indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan hubungan kerja sudah mempunyai persentase skor yang tinggi dibandingkan dengan persentase skor rata-rata kinerja, yaitu kualitas pekerja mempunyai persentase skor sebesar 82,46%, kuantitas pekerjaan skor sebesar 81,23 dan indikator hubungan kerja mempunyai persentase skor sebesar 84,31%. Dari hasil tersebut meskipun indikator ketepatan waktu sudah masuk dalam kategori baik akan tetapi dari hasil tanggapan setiap responden masih ada nilai yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat masih rendah dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Demikian pula

kemandirian masih rendah dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa bantuan dari orang lain begitupun dalam hal penyelesaian pekerjaan yang masih belum mampu untuk menyelesaikan dengan ide sendiri. Selain itu melalui tanggapan dari beberapa responden menunjukkan bahwa beberapa pegawai pada Badan Lingkungan Hidup masih membutuhkan pengawasan dari pimpinan dalam bekerja. Untuk meningkatkan hasil kerja dari setiapnya pegawainya maka perlu untuk meningkatkan aspek ketepatan waktu dan kemandirian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk aspek kualitas pekerjaan, kuantitas dan hubungan kerja sudah baik oleh karena itu perlu untuk tetap dipertahankan bahkan semakin diperbaiki karena semua indikator saling berkaitan untuk menunjang hasil kerja setiap pegawai. Dari skor dan persentase rata-rata menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori baik dengan skor persentase rata-rata sebesar 78,10%. Rekap tanggapan responden atas pertanyaan kuisioner ditunjukkan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Rekap nilai tanggapan responden atas pertanyaan kuisioner variabel kinerja

Item Pertanyaan	Uraian	Skor					Total	Total Bobot Skor
		5	4	3	2	1		
1	Frekwensi	13	47	5	0	0	65	268
	%	20,00	72,31	7,69	0	0	100	
Total skor indikator kualitas								268
Persentase skor indikator kualitas								82,46
2	Frekwensi	13	44	7	1	0	65	264
	%	20,00	67,69	10,77	1,54	0	100	
Total skor indikator kuantitas								264
Persentase skor indikator kuantitas								81,23
3	Frekwensi	10	35	13	1	0	65	231
	%	15,38	53,85	20,00	1,54		100	
Total skor indikator ketepatan waktu								231
Persentase skor indikator ketepatan waktu								71,08
4	Frekwensi	7	41	17	0	0	65	250
	%	10,77	63,08	26,15	0	0	100	

		Total skor indikator efektivitas						250
		Persentase skor indikator efektivitas						76,92
5	Frekwensi	10	29	25	0	1	65	242
	%	15,38	44,62	38,46	0	1,54	100	
		Total skor indikator kemandirian						242
		Persentase skor indikator kemandirian						74,46
6	Frekwensi	20	40	4	1	0	65	274
	%	30,77	61,54	6,15	1,54	0	100	
		Total skor indikator hubungan kerja						274
		Persentase skor indikator hubungan kerja						84,31
Total skor variabel kinerja								1523
Persentase rata-rata variabel kinerja								78,10

Sumber: Olahan penulis 2017

Dari Tabel 4.11 diatas, dibuat rekap hasil hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja, yang tertuang dalam Tabel 4.12, sebagai berikut.

Tabel 4.12. Rekap Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Indikator	Rata-rata skor	Persentase skor (%)	Kategori
1.	Kualitas pekerjaan	268	82,46	Baik
2.	Kuantitas pekerjaan	264	81,23	Baik
3.	Ketepatan waktu	231	71,08	Baik
4.	Efektivitas	250	76,92	Baik
5.	Kemandirian	242	74,46	Baik
6.	Hubungan kerja	274	84,31	Baik
Total		1523	78,10	Baik

Sumber: Olahan penulis 2017

Dari hasil rekap tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah berada pada kategori baik.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika kompetensi rendah maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu pengujian secara parsial terhadap variabel *kompetensi* (X_1) dan kinerja (Y) perlu dilakukan.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

H_0 : $\beta X_1 = 0$

H_1 : $\beta X_1 \neq 0$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.

- 2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. (0,05 > sig.) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji regresi parsial (uji - t) dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_1 - Y$

No	Uraian	Koefisien Regresi Parsial (β)	T	Signifikansi
1.	Kompetensi -> Kinerja	0,326	3,173	0,002

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.13, nilai $t_{hitung} = 3,173$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_1) lebih besar dari t_{tabel} atau $3,173 > 2,000$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($3,173 > 2,000$) dan ($0,002 < 0,05$) maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya besar pengaruh langsung kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), jika tingkat motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tetap atau tidak berubah, yaitu dihitung dari nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,326. Hal ini bermakna jika variabel kompetensi (X_1) bertambah 1 dan motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap maka kinerja pegawai akan bertambah 0,326.

Artinya jika kompetensi (X_1) dioptimalkan sampai 100% dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai dianggap tetap atau dipertahankan, maka kinerja pegawai akan bertambah 32,6%.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu pengujian secara parsial terhadap variabel motivasi kerja (X_2) dan kinerja (Y) perlu dilakukan.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

$H_0 : \beta X_1 = 0$

$H_1 : \beta X_1 \neq 0$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. (0,05 $\leq$ sig.) maka H_0 diterima.
- 2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. (0,05 $>$ sig.) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji regresi parsial (uji - t) dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_2 - Y$

No	Uraian	Koefisien Regresi Parsial (β)	T	Signifikansi
1.	Motivasi kerja -> Kinerja	0,397	3,339	0,001

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.12, nilai $t_{hitung} = 3,339$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) lebih besar dari t_{tabel} atau $3,339 > 2,000$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($3,339 > 2,000$) dan ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya besar pengaruh langsung motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), jika kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tetap atau

tidak berubah, yaitu dihitung dari nilai koefisien regresi parsial sebesar 0,397. Hal ini bermakna jika variabel motivasi kerja (X_2) bertambah 1 dan kompetensi dan lingkungan kerja tetap maka kinerja pegawai akan bertambah 0,397. Artinya jika motivasi kerja (X_2) dioptimalkan sampai 100% dengan kompetensi dan lingkungan kerja pegawai dianggap tetap atau dipertahankan, maka kinerja pegawai akan bertambah 39,7%.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka semakin rendah pula kinerja pegawai tersebut. Oleh karena pengujian secara parsial terhadap variabel lingkungan kerja (X_3) dan kinerja (Y) perlu dilakukan.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol :

$H_0 : \beta X_2 = 0$

$H_1 : \beta X_2 \neq 0$

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.
- 2) Jika nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji regresi parsial (uji - t) dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Parsial (Uji - t) $X_3 - Y$

No	Uraian	Koefisien Regresi Parsial (β)	T	Signifikansi
1.	Lingkungan kerja -> Kinerja	0,229	2,557	0,013

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.15, nilai $t_{hitung} = 2,557$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,557 > 2,000$, jadi H_1 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai signifikansi 0.013 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,013 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , $2,557 > 2,000$ dan $0,013 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya besar pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), jika kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap tetap atau tidak berubah yaitu dihitung dari nilai koefisien regresi parsial sebesar 0.229. Hal ini bermakna jika variabel lingkungan kerja (X_3) bertambah 1 dan kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tetap maka kinerja pegawai akan bertambah 0.229. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X_3) dioptimalkan sampai 100% dengan kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap tetap atau dipertahankan, maka kinerja pegawai akan bertambah 22,9%. Dari hasil tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

8. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis yang diajukan adalah “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Sulawesi Barat”, dengan kata lain bahwa semakin tinggi kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika semakin rendah kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka semakin rendah pula kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan simbol:

$$H_0 : \beta X_1 : \beta X_2: \beta X_3 = 0$$

$$H_1 : \beta X_1 : \beta X_2 + \beta X_3 \neq 0$$

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} \leq F_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 \leq sig.$) maka H_0 diterima.
- 2) Jika nilai F_{hitung} lebih besar atau sama dengan F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. ($0,05 > sig.$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Analisis regresi ganda pada penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* dengan output sebagaimana terdapat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil uji regresi (Uji - F)

No	Model	Df	F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikansi
1.	Regresi Kompetensi_Motivasi Kerja_Lingkungan Kerja_Kinerja	3	40,488	2,76	0.000

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.16, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,488 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} = 40,488$ jika

dibandingkan dengan $F_{\text{tabel}} = 2,76$ ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = 40,488 > 2,755$) dengan nilai probabilitas $p = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) pada taraf kepercayaan 95%. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20,0 for windows ditunjukkan pada Tabel 4.17. Nilai tersebut digunakan dalam persamaan regresi linear berganda.

Tabel 4.17 Koefisien Hasil Uji Regresi Ganda

No	Uraian	Koefisien Regresi (β)	T	Signifikansi
1.	Konstanta	0,222	0,645	0,521
2.	Kompetensi -> Kinerja	0,326	3,173	0,002
3.	Motivasi kerja -> Kinerja	0,397	3,339	0,001
4.	Lingkungan kerja -> Kinerja	0,229	2,557	0,013

Persamaan untuk regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :
 $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$. Berdasarkan tabel 4.17, hasil regresi linier berganda antara data kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat (Y), maka diperoleh nilai koefisien β_1 adalah sebesar 0,326, nilai

koefisien β_2 adalah 0,397 dan nilai koefisien β_3 adalah 0,229, sedangkan nilai konstanta sebesar 0,222. Dengan demikian bentuk pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dapat dinyatakan dalam persamaan regresi liner berganda, sebagai berikut.

$$Y = 0,222 + 0,326X_1 + 0,397X_2 + 0,229X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,222 memberikan pengertian jika tidak terjadi perubahan nilai variabel kompetensi pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka besarnya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,222%. Koefisien regresi variabel kompetensi pegawai sebesar 0,326 menunjukkan bahwa setiap perubahan kompetensi pegawai sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,326% dengan asumsi variabel yang lain yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan searah yaitu naiknya nilai kompetensi pegawai 1% berpengaruh pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,326%.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,397 yang berarti setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,397% dengan asumsi bahwa variabel yang lain yaitu kompetensi pegawai dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh 1% berpengaruh pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,397% dan

turunnya nilai motivasi kerja sebesar 1% dapat menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,397%.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,229 yang berarti setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,229% dengan asumsi bahwa variabel yang lain yaitu kompetensi pegawai dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh 1% berpengaruh pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,229% dan turunnya nilai lingkungan kerja sebesar 1% dapat menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,229%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, koefisien regresi linier berganda pada penelitian ini bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi, motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

9. Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) dalam regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh independen kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase varians variabel independen digunakan mampu menjelaskan variansi variabel dependen. Hasil analisis determinasi tingkat pengaruh kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20,0 for windows* dapat diketahui dari hasil R square (R^2) sebesar 0,649. Hal ini berarti model persamaan

regresi ganda $Y = 0,222 + 0,326X_1 + 0,397X_2 + 0,229X_3$. Untuk nilai Adjusted R Square adalah 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh secara bersama-sama variabel kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 64,9%. Sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variabel bebas yakni: kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Sebagaimana diketahui bahwa penelitian ini secara serentak atau bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,649 atau 64,90%. Artinya kinerja pegawai dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu menggunakan ketiga variabel bebas tersebut. Sedang adanya sisa hanya 0,351 atau 35,10% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja

pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat tersebut.

Di samping, memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan ketiga variabel tersebut, maka secara parsial ketiga variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Kompetensi adalah karakteristik tertentu dalam suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Peningkatan variabel kompetensi ditentukan peran indikator pembentuknya yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hasil analisis deskriptif variabel kompetensi menunjukkan bahwa indikator keterampilan memiliki skor paling rendah yaitu 749 atau persentase skor sebesar 76,82% berada pada kategori baik. Indikator pengetahuan dibutuhkan seseorang untuk menerapkan atribut atau sifat dan keterampilannya secara efektif seperti memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta memiliki pemahaman yang luas pemahaman pemecahan masalah. Pegawai dengan tingkat pengetahuan yang rendah akan sulit untuk memecahkan masalah pekerjaan. Untuk indikator keterampilan dengan tingkat presentase skor sebesar 76,82 masuk dalam kategori baik tapi merupakan indikator yang paling rendah dari indikator lainnya. Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa beberapa pegawai pengelolaan barang

pada Badan Lingkungan Hidup masih perlu untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang Teknologi. Indikator sikap adalah merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang di bawah kerja. Untuk indikator sikap dengan tingkat skor persentase 818% berada dalam kategori baik. Hal ini berkaitan sikap kejujuran seseorang dalam pekerjaan, sifat empati dan sopan dalam memberikan pelayanan dan memiliki pengendalian diri. Indikator sikap memiliki skor persentase tertinggi jika dibandingkan dengan indikator lain.

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai pengelolaan barang pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkat kompetensi yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji terhadap indikator dari kompetensi, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) $> r$ tabel 0,2441, artinya setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan hasil uji reliabilitas instrumen variabel kompetensi diperoleh nilai Cronbachs alpha $> 0,6$, artinya setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau handal.

Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.12, nilai $t_{hitung} = 3,173$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_1) lebih besar dari t_{tabel} atau $3,173 > 2,000$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada

taraf kepercayaan 95% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($3,173 > 2,000$) dan ($0,002 < 0,05$) maka dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan barang pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien arah regresi yang positif dari kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa makin baik kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut sesuai dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat masuk dalam kategori baik.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan pernyataan Wibowo (2010:268), untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula. Hal ini sejalan temuan penelitian yang dilakukan oleh Irmawaty (2012) yang mengemukakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Perikanan Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Poso. Penelitian yang sama dilakukan oleh Asmirah (2013) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Selanjutnya dikatakan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah cenderung memiliki kemampuan kinerja yang rendah.

Hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik kompetensi seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan baik. Untuk itu perlu dalam penerimaan pegawai perlu memperhatikan tingkat kompetensi seorang calon pegawai. Begitupun dalam pelaksanaan pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik maka dibutuhkan peningkatan kompetensi sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Motivasi kerja adalah dorongan dan semangat kerja seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Faktor-faktor yang berperan dalam sebagai motivator adalah faktor yang dapat memuaskan dan mendorong orang bekerja baik dan faktor faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator motivasi semuanya dalam kategori baik. Adapun indikator yang lebih rendah dari kedua indikator motivasi adalah motivator dengan skor 1242 atau 76,43%. Indikator motivator dibutuhkan seseorang sebagai dorongan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya agar memiliki prestasi. Dengan adanya prestasi yang dicapai oleh pegawai maka membutuhkan penghargaan sesuai dengan prestasi yang dicapai. Pegawai dengan tingkat

motivator yang rendah maka akan sulit bekerja lebih maksimal atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Untuk indikator personal hygiene adalah faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pegawai. Dari hasil perhitungan didapat tingkat presentase skor sebesar 79,51 atau dalam kategori baik. Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa faktor hygiene yang terdiri dari (1) kebijaksanaan dan administrasi, (2) tehnik supervisi, (3) hubungan antar pribadi dengan atasan, (4) kondisi kerja dan (5) gaji, sudah berjalan dengan. Pegawai sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana yang dibebankan oleh pimpinan. Adanya kebebasan yang diberikan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi dorongan tersendiri. Gaji yang diterima oleh pegawai sudah kebutuhannya sehingga mereka puas dan dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Dari data di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sudah menunjukkan tingkat motivasi yang baik, maka perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji terhadap indikator dari variabel motivasi, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai hasil uji validitas instrumen variabel motivasi diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) $> r$ tabel 0,2441, artinya setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan hasil uji reliabilitas instrumen variabel motivasi diperoleh nilai Cronbachs alpha $> 0,6$, artinya setiap butir

pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau handal.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.12, nilai $t_{hitung} = 3,339$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) lebih besar dari t_{tabel} atau $3,339 > 2,000$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai sig 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} ($3,339 > 2,000$) dan ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien arah regresi yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa makin baik motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut sesuai dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat masuk dalam kategori baik.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan konsep motivasi menurut Manullang dan Manullang (2006: 165) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artati (2011) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota

Makassar. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Azdy (2012) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik motivasi kerja seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Untuk itu perlu memperhatikan indikator-indikator yang bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Indikator yang membentuk variabel lingkungan kerja yaitu Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak, Keamanan kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerjapengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat kecenderungannya sudah baik.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang terdiri penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak berada dalam kategori baik, sedangkan indikator keamanan kerja berada dalam kategori sangat baik. Kondisi yang baik pada lingkungan kerja tetap perlu untuk dipertahankan seperti keamanan kerja, beberapa responden menanggapi positif keamanan kerja. Akan tetapi pada kondisi-kondisi tertentu masih perlu pembenahan seperti tanggapan responden terhadap ruang kerja yang di rasa masih perlu dibenahi oleh beberapa responden, hal ini perlu ditingkatkan agar dapat

berpengaruh positif terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap tanggungjawabnya. Untuk mengoptimalkan kegiatan tersebut masih perlu pembinaan dan sosialisasi akan pentingnya kegiatan tersebut untuk dapat meningkatkan hasil kerja setiap pegawai dan hubungan antara pegawai dapat tetap terjaga karena adanya saling pengertian dan sikap saling menghormati.

Melihat hasil tanggapan responden dengan persentase sebesar 80,56% berada pada kategori baik menunjukkan bahwa pada umumnya kondisi lingkungan kerja pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sudah baik.

Dari hasil uji terhadap indikator dari variabel lingkungan kerja, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai hasil uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r_{hitung}) $>$ r_{tabel} 0,2441, artinya setiap butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan hasil uji reliabilitas instrumen variabel lingkungan kerja diperoleh nilai Cronbachs alpha $>$ 0,6, artinya setiap butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau handal.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi parsial (uji - t) seperti pada Tabel 4.15, nilai $t_{hitung} = 2,557$ jika dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,000$. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) lebih besar dari t_{tabel} atau $2,557 > 2,000$, jadi H_0 ditolak. Jika berdasarkan pada nilai signifikansi 0.013 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ pada taraf kepercayaan 95% ($0,013 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena hipotesis penelitian ini diterima maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan melihat hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} $2,557 > 2,000$ dan $0,013 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Koefisien arah regresi yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa makin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut sesuai dengan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat masuk dalam kategori baik.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan konsep Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Serta lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufik (2012), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Untuk itu perlu memperhatikan indikator-indikator yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh tingkat pengaruh kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,649. Artinya bahwa variabel pengaruh kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 64,9% kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini sebesar 35,1%. Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai bukan hanya ditentukan oleh tiga variabel yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, akan tetapi ada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak menjadi kajian dalam penelitian ini.

Hasil dalam penelitian ini memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Artinya dengan adanya kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Mahmudi (2010) yang mengatakan

bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu: yaitu faktor *knowledge*, *skill*, dan motivasi.

Artinya Kemampuan melalui pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap ini sangat diperlukan karena kombinasi keempatnya akan meningkatkan kinerja. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara otomatis lebih cepat bekerja dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki kompetensi karena kemungkinan besar pegawai yang memiliki kompetensi telah memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas dan pekerjaan.

Demikian juga dengan motivasi kerja, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam kehidupan berorganisasi. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat berada dalam kategori baik tapi masih terdapat responden yang memberikan jawaban kinerja pegawai kurang baik. Sedangkan pengamatan penulis yaitu masih terdapat sebagian pegawai yang bekerja belum optimal (masih rendah) atau masih perlu ditingkatkan.

Hal ini kemungkinan oleh metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi sendiri oleh responden memiliki kelemahan yaitu kemungkinan terdapat responden yang menjawab kuesioner dengan tidak serius dan hal ini tidak dapat dikontrol oleh peneliti. Di samping itu variabel kinerja pegawai menggunakan

instrumen penilaian sendiri (*self assessment*) sehingga memungkinkan terjadinya bias dalam penilaian pegawai atas kinerjanya sendiri.

5. **Motivasi Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat**

Persamaan untuk regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = 0,222 + 0,326X_1 + 0,397X_2 + 0,229X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,222 memberikan pengertian jika tidak terjadi perubahan nilai variabel kompetensi pegawai, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka besarnya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,222%. Koefisien regresi variabel kompetensi pegawai sebesar 0,326 menunjukkan bahwa setiap perubahan kompetensi pegawai sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,326% dengan asumsi variabel yang lain yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh yang ditimbulkan searah yaitu naiknya nilai kompetensi pegawai 1% berpengaruh pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,326%.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,397 yang berarti setiap perubahan variabel motivasi kerja sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,397% dengan asumsi bahwa variabel yang lain yaitu kompetensi pegawai dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh 1% berpengaruh pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,397% dan

turunnya nilai motivasi kerja sebesar 1% dapat menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,397%.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,229 yang berarti setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar 1% akan berpengaruh positif pada peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,229% dengan asumsi bahwa variabel yang lain yaitu kompetensi pegawai dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh 1% berpengaruh pada kenaikan variabel kinerja pegawai sebesar 0,229% dan turunnya nilai lingkungan kerja sebesar 1% dapat menurunkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,229%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, koefisien regresi linier berganda pada penelitian ini bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi, motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan uraian diatas dari ketiga variabel independen tersebut, ternyata variabel motivasi (X2) yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat karena diperoleh angka *standardized coefficient* atau angka beta paling besar yaitu 0,397 dibandingkan variabel kompetensi (X1) 0,326 dan variabel lingkungan kerja (X3) 0,229.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja cenderung lebih berkontribusi terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena dari sudut pengamatan penulis bahwa dengan adanya motivasi kerja pegawai yang terdiri dari penghargaan artinya manusia sebagai makhluk sosial tentu memiliki kebutuhan

psikologis yaitu keinginan untuk mencapai status tertentu, artinya dengan pemberian penghargaan maka pegawai diharga prestasi atau kemampuan yang dimiliki, gaji yang diterima memuaskan, artinya gaji merupakan faktor yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai. Dengan gaji yang memuaskan maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja atau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adanya peluang untuk mengembangkan diri artinya pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan sesuai bidang keilmuan yang dimiliki.

Hubungan kerja dengan pimpinan dan rekan kerja yang baik, merupakan salah satu indikator dari motivasi kerja. Hubungan kerja atau komunikasi pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat terjalin dengan baik, tidak terjadi adanya miskomunikasi antara pegawai dengan pimpinan dan antara pegawai sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar.

Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya miskomunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti. Demikian juga dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan memberikan motivasi kerja atau dorongan kepada pegawai untuk berprestasi atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target sehingga kinerja pegawai lebih maksimal.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian ini, maka dikemukakan kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerjanya akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya semakin kurang baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin rendah. Adapun tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi dengan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat atau tinggi, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin menurun juga. Adapun tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan Hidup

Provinsi Sulawesi Barat. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin kurang baik. Adapun tanda positif menunjukkan hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

4. Motivasi kerja merupakan variabel lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan barang milik daerah pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah:

1. Perlu mempertahankan dan meningkatkan ketiga variabel ini, kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Barat.
2. Perlunya ada perhatian dari pemerintah untuk peningkatan lingkungan kerjanya pada Badan Lingkungan Hidup untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai karena variabel memberikan kontribusi yang paling rendah di antara ketiga variabel.
3. Setiap pegawai pada Badan Lingkungan Hidup agar bersama-sama senantiasa menjaga kondisi lingkungan kerja telah baik dengan tetap menjaga

fasilitas kerja yang telah diberikan oleh kantor untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

4. Kepada peneliti berikutnya agar dapat melakukan penelitian dengan kajian yang mendalam mengenai kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai untuk memperoleh kesempurnaan hasil penelitian. Khusus untuk lingkungan kerja dilakukan kajian mengenai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, Resa. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. *Tesis Universitas Diponegoro*.
- Anggoro, H. 2012. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur (PNS) Berbasis Kompetensi (online). <http://harianggoro.mhs.narotama.ac.id/2012/06/19/pengembangan-karier-pns-pegawai-nagri-sipil/> diakses 19 Juni 2012.
- Arikunto, Suharsimi, 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asmirah, S. 2013. Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia*. Tidak dipublikasikan
- Artati. 2011. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia*. Tidak dipublikasikan
- Azdy, M.A. 2012. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia*. Tidak dipublikasikan
- Badri, Sukoco. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, S. 2012. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Cetakan V. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

- Herzberg, Frederrick, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hidayat, Zainul dan Taufiq, Muchamda, 2012, Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Tesis Universitas Indonesia*
- Irmawaty. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Perikanan, Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Poso. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia*. Tidak dipublikasikan
- Jumawati, 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Diklat Daerah Pemerintah Kota Parepare). *Tesis Universitas 45 Makassar*.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi kedua, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Manullang, M. dan Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi Ke-3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Competency Based Human Resource Management*, Cetakan Pertama. Bogor: Gahlia Indonesia.
- Qayyum, A. & Sukirno. 2012. An empirical analysis of employee motivation and the role of demographics: the banking industry of Pakistan. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 4(1),1-14.

- Rivai, V. dan Sagala, J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktek)*, Cetakan ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, dkk. 2011. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Penilaian Kinerja Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Ronald. 2012. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Tesis Universitas Komputer Indonesia Bandung*.
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11.5*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2003. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Semmaila, B. dan Sinring, B. 2013. *Statistika Inferensial*, Cetakan 1. Makassar: Arus Timur.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Edisi I. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sriwidodo, Untung dan Haryanto, Agus Budhi. 2010. *Pengaruh Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 48 Juni 2010.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Grafika Indah.

- Sunyoto, D. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, Cetakan pertama. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*, Cetakan Ke-1. Jakarta: Prenada Media Group.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ke-3. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, Syamsir. 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Usman, H. dan Akbar, R.P.S. 2006. *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*, Cetakan Pertama. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- _____. 2012. *Manajemen Kinerja*, Cetakan Keenam. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi Pemotivasi Dalam Manajemen*, Cetakan Keenam. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wursanto. 2005. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

Responden Yth.

Berkaitan dengan pelaksanaan penelitian tesis yang berjudul **“Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap pengelolaan Barang Milik Daerah pada Badan Lingkungan provinsi Sulawesi Barat”**, olehnya itu kami mohon bantuan bapak/ibu untuk memberikan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan dalam angket ini sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran tentang fenomena yang ada.

Atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu/sdr(i) meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

MUNIATI

Kami mohon anda menjawab dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai

Bagian I Identitas Responden

Nama :
Jabatan :
Umur : Tahun
Tingkat Pendidikan : 1) SLTA 2) D3 3) S1 4) S2

KUESIONER

1. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Berikan tanggapan terhadap pernyataan dibawah ini dengan tanda centang(✓) pada kolom : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju) atau SS (Sangat Setuju).

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kualitas hasil kerja saya dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab telah mencapai kualitas yang diharapkan oleh Pimpinan.					
2.	Kuantitas atau banyaknya hasil kerja saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Pimpinan.					
3.	Saya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketepatan waktu yang sudah ditentukan					
4.	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif..					
5.	Saya dapat bekerja secara mandiri					
6.	Saya mempunyai kerjasama yang baik dan atasan.					

2. KOMPETENSI (X1)

Berikan tanggapan terhadap pernyataan dibawah ini dengan tanda centang(✓) pada kolom : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju) atau SS (Sangat Setuju).

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki pengetahuan terhadap tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya					
2	Saya memiliki pemahaman luas pemecahan masalah					
3	Saya memiliki persyaratan yang sah sesuai tugas dan fungsinya					
4	Saya memiliki kemampuan mengoperasikan alat teknologi dalam pekerjaan					
5	Saya memiliki kejelasan dan keberanian dalam mengelola pekerjaan					
6	Saya memiliki kemampuan memaparkan dan mempengaruhi orang lain					
7	Saya memiliki sifat kejujuran dalam lingkungan pekerjaan					
8	Saya memiliki sifat baik (empati) dan sopan dalam memberikan pelayanan					
9	Saya memiliki kekuatan pengendalian diri					

3. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂)

Berikan tanggapan terhadap pernyataan dibawah ini dengan tanda centang(✓) pada kolom : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju) atau SS (Sangat Setuju).

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi (target) dan saya ingin mengetahui seberapa baik saya bekerja					
2	Saya mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi ditempat saya bekerja					
3	Saya menetapkan diri saya sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
5	Saya mendapat peluang untuk mengembangkan diri					
6	Saya memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana.....					
7	Pimpinan memberi kebebasan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab					
8	Hubungan kerja dengan rekan kerja dan pimpinan adalah baik					
9	Kondisi lingkungan kerja dan organisasi adalah baik					
10	Gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan standar					

4. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₃)

Berikan tanggapan terhadap pernyataan dibawah ini dengan tanda centang(✓) pada kolom : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju) atau SS (Sangat Setuju).

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai merasa puas dengan alat penerangan di kantor					
2	Pegawai menjadi semangat bekerja dalam ruangan dengan sirkulasi udara yang lancar.					
3	Kebisingan mengganggu kenyamanan dalam bekerja					
4	Penggunaan warna dalam ruang sesuai dengan keinginan pegawai					
5	Pegawai lebih mudah bekerja dan tenang bekerja dalam ruangan untuk seorang pegawai					
6	Pegawai merasa tenang bekerja dengan lingkungan kerja yang aman					

LAMPIRAN 2.

TABULASI DATA PENELITIAN

MASTER DATA PENELITIAN																																							
NO	JK	Umur	Pangkat/Std	Pendidikan	Kompetensi (K1)										Motivasi Kerja (K2)										Lingkungan Kerja (K3)										Gaya (Y)				
					K1.1	K1.2	K1.3	K1.4	K1.5	K1.6	K1.7	K1.8	K1.9	K1.10	K2.1	K2.2	K2.3	K2.4	K2.5	K2.6	K2.7	K2.8	K2.9	K2.10	K3.1	K3.2	K3.3	K3.4	K3.5	K3.6	K3.7	K3.8	K3.9	K3.10	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	1	2	1	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	25		
2	2	1	1	1	2	4	3	4	4	3	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	25		
3	1	2	1	1	2	4	4	3	4	3	5	4	4	35	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	3	3	3	3	25			
4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	25			
5	1	2	2	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	25			
6	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	25			
7	2	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	25			
8	1	6	5	1	2	4	3	3	4	3	4	4	4	32	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	25			
9	1	4	3	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	37	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	23	4	4	4	4	25			
10	2	3	1	1	2	4	3	3	4	3	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	3	25			
11	1	2	6	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	25			
12	2	3	1	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	4	3	3	4	25			
13	1	4	3	1	1	4	3	3	4	3	3	4	4	32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
14	1	2	1	1	2	4	3	3	4	3	4	4	4	33	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
15	2	3	1	1	2	4	4	4	4	4	5	5	5	38	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
16	2	5	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
17	2	3	1	1	2	5	3	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	25			
18	2	6	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
19	2	4	1	1	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	25			
20	1	1	1	1	1	2	5	3	4	4	3	5	5	36	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	3	4	25			
21	2	3	1	1	2	4	3	3	4	3	4	4	4	31	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	25			
22	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	25			
23	2	5	4	1	1	2	5	4	5	4	4	4	4	36	3	4	1	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	25			
24	1	1	1	1	1	2	5	3	4	4	3	5	5	35	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	4	4	3	4	25			
25	2	1	1	1	1	2	3	3	4	4	3	4	4	31	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	25			
26	1	2	1	1	1	2	4	4	4	3	5	5	5	38	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
27	2	3	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	25			
28	1	6	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	25			
29	2	3	1	1	1	2	4	3	3	3	2	4	4	29	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	25			
30	1	4	3	1	1	4	3	3	4	3	3	4	4	32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
31	2	5	1	1	2	4	3	4	4	4	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
32	2	1	1	1	1	2	4	3	3	3	2	4	4	29	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	4	3	3	4	25			
33	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	25			
34	2	3	1	1	1	2	4	3	3	3	2	4	4	29	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	25			
35	1	4	3	1	1	4	3	3	4	3	3	4	4	32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
36	1	2	1	1	1	2	4	3	3	3	2	4	4	29	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	25			
37	2	3	1	1	1	2	4	3	3	3	2	4	4	29	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	25			
38	1	5	1	1	1	2	4	3	4	3	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
39	1	6	1	1	1	4	3	3	4	3	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	25			
40	2	3	1	1	1	2	4	3	3	3	2	4	4	29	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	25			
41	2	5	1	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
42	2	1	1	1	1	2	4	3	3	3	2	4	4	29	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	25			
43	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	25			
44	1	4	3	1	1	4	3	3	4	3	3	4	4	32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	25			
45	2	3	1	1	1	2	4	3	3	3	2	4	4	29	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	25			
46	1	4	7	1	1	3	4	4	4	3	4	4	4	34	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	25			
47	2	3	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	25			

Pendidikan
S1 = 1
S2 = 2
Diploma = 3
S2A = 4

Jenis Kelamin
1 = Laki-laki
2 = Perempuan

Umur
30 dan < 31
31 - 35 < 36
36 - 40 < 41
41 - 45 < 46
46 - 50 < 51
51 dan ke atas < 56

Pangkat/Std
1 = Staf
2 = Kadet
3 = Komandan

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Kompetensi
X1.1 Pearson Correlation	1	.549**	.568**	.568**	.669**	.439**	.249*	.401**	.477**	.764**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.045	.001	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2 Pearson Correlation	.549**	1	.538**	.442**	.523**	.563**	.383**	.413**	.433**	.757**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3 Pearson Correlation	.568**	.538**	1	.393**	.554**	.442**	.364**	.453**	.431**	.739**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4 Pearson Correlation	.568**	.442**	.393**	1	.580**	.297*	.344**	.351**	.442**	.681**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.016	.005	.004	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5 Pearson Correlation	.669**	.523**	.554**	.580**	1	.519**	.451**	.502**	.526**	.820**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6 Pearson Correlation	.439**	.563**	.442**	.297*	.519**	1	.340**	.254*	.518**	.705**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.000		.006	.041	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7 Pearson Correlation	.249*	.383**	.364**	.344**	.451**	.340**	1	.681**	.506**	.629**
Sig. (2-tailed)	.045	.002	.003	.005	.000	.006		.000	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.8 Pearson Correlation	.401**	.413**	.453**	.351**	.502**	.254*	.681**	1	.572**	.672**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.004	.000	.041	.000		.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.9 Pearson Correlation	.477**	.433**	.431**	.442**	.526**	.518**	.506**	.572**	1	.735**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Kompetensi Pearson Correlation	.764**	.757**	.739**	.681**	.820**	.705**	.629**	.672**	.735**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2TOT

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2TOT
X2.1	Pearson Correlation	1	.519**	.306*	.358**	.189	.386**	.307*	.286*	.209	.078	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.003	.131	.002	.013	.021	.095	.536	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.519**	1	.473**	.479**	.436**	.412**	.411**	.085	.248*	.344**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.503	.047	.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.306*	.473**	1	.474**	.208	.306*	.487**	-.078	.112	-.019	.560**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.096	.013	.000	.536	.376	.882	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.358**	.479**	.474**	1	.562**	.580**	.526**	.104	.415**	.366**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.409	.001	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.189	.436**	.208	.562**	1	.322**	.280*	.097	.297*	.389**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.131	.000	.096	.000		.009	.024	.440	.016	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.386**	.412**	.306*	.580**	.322**	1	.527**	.248*	.089	.297*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.013	.000	.009		.000	.046	.481	.016	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	.307*	.411**	.487**	.526**	.280*	.527**	1	.104	.073	.214	.671**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.000	.024	.000		.409	.563	.086	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8	Pearson Correlation	.286*	.085	-.078	.104	.097	.248*	.104	1	.067	.137	.300*
	Sig. (2-tailed)	.021	.503	.536	.409	.440	.046	.409		.597	.275	.015
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.9	Pearson Correlation	.209	.248*	.112	.415**	.297*	.089	.073	.067	1	.323**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.095	.047	.376	.001	.016	.481	.563	.597		.009	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.10	Pearson Correlation	.078	.344**	-.019	.366**	.389**	.297*	.214	.137	.323**	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.536	.005	.882	.003	.001	.016	.086	.275	.009		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2TOT	Pearson Correlation	.594**	.746**	.560**	.816**	.622**	.703**	.671**	.300*	.439**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2TOT
X2.1 Pearson Correlation	1	.519**	.306*	.358**	.189	.386**	.307*	.286*	.209	.078	.594**
Sig. (2-tailed)		.000	.013	.003	.131	.002	.013	.021	.095	.536	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2 Pearson Correlation	.519**	1	.473**	.479**	.436**	.412**	.411**	.085	.248*	.344**	.746**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.503	.047	.005	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3 Pearson Correlation	.306*	.473**	1	.474**	.208	.306*	.487**	-.078	.112	-.019	.560**
Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.096	.013	.000	.536	.376	.882	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4 Pearson Correlation	.358**	.479**	.474**	1	.562**	.580**	.526**	.104	.415**	.366**	.816**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.409	.001	.003	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5 Pearson Correlation	.189	.436**	.208	.562**	1	.322**	.280*	.097	.297*	.389**	.622**
Sig. (2-tailed)	.131	.000	.096	.000		.009	.024	.440	.016	.001	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6 Pearson Correlation	.386**	.412**	.306*	.580**	.322**	1	.527**	.248*	.089	.297*	.703**
Sig. (2-tailed)	.002	.001	.013	.000	.009		.000	.046	.481	.016	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7 Pearson Correlation	.307*	.411**	.487**	.526**	.280*	.527**	1	.104	.073	.214	.671**
Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.000	.024	.000		.409	.563	.086	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8 Pearson Correlation	.286*	.085	-.078	.104	.097	.248*	.104	1	.067	.137	.300*
Sig. (2-tailed)	.021	.503	.536	.409	.440	.046	.409		.597	.275	.015
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.9 Pearson Correlation	.209	.248*	.112	.415**	.297*	.089	.073	.067	1	.323**	.439**
Sig. (2-tailed)	.095	.047	.376	.001	.016	.481	.563	.597		.009	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.10 Pearson Correlation	.078	.344**	-.019	.366**	.389**	.297*	.214	.137	.323**	1	.540**
Sig. (2-tailed)	.536	.005	.882	.003	.001	.016	.086	.275	.009		.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2TOT Pearson Correlation	.594**	.746**	.560**	.816**	.622**	.703**	.671**	.300*	.439**	.540**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.557**	.239	.441**	.280*	.328**	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.000	.024	.008	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.557**	1	.273*	.414**	.504**	.484**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.001	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.239	.273*	1	.234	.339**	.165	.573**
	Sig. (2-tailed)	.055	.028		.061	.006	.189	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation	.441**	.414**	.234	1	.405**	.313*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.061		.001	.011	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.5	Pearson Correlation	.280*	.504**	.339**	.405**	1	.405**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.006	.001		.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.6	Pearson Correlation	.328**	.484**	.165	.313*	.405**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.189	.011	.001		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Lingkungan n Kerja	Pearson Correlation	.661**	.770**	.573**	.718**	.740**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

CORRELATIONS
 /=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 YTOT
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.
 VARIABLES

Correlations

Correlations							
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	YTOT
Y1.1 Pearson Correlation	1	.606**	.483**	.372**	.409**	.230	.688**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.001	.067	.000
N	64	64	64	64	64	64	64
Y1.2 Pearson Correlation	.606**	1	.462**	.330**	.463**	.375**	.706**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000	.002	.000
N	64	65	65	65	65	65	65
Y1.3 Pearson Correlation	.483**	.462**	1	.447**	.426**	.445**	.740**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	64	65	65	65	65	65	65
Y1.4 Pearson Correlation	.372**	.330**	.447**	1	.481**	.513**	.723**
Sig. (2-tailed)	.002	.007	.000		.000	.000	.000
N	64	65	65	65	65	65	65
Y1.5 Pearson Correlation	.409**	.463**	.426**	.481**	1	.444**	.741**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
N	64	65	65	65	65	65	65
Y1.6 Pearson Correlation	.230	.375**	.445**	.513**	.444**	1	.679**
Sig. (2-tailed)	.067	.002	.000	.000	.000		.000
N	64	65	65	65	65	65	65
YTOT Pearson Correlation	.688**	.706**	.740**	.723**	.741**	.679**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	64	65	65	65	65	65	65

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	9

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	9

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	6

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	98.5
	Excluded ^a	1	1.5
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

LAMPIRAN 4. ANALISIS REGRESI

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.816 ^a	.666	.649	.27004	.666	40.488	3	61	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.858	3	2.953	40.488	.000 ^a
	Residual	4.448	61	.073		
	Total	13.306	64			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.858	3	2.953	40.488	.000 ^a
	Residual	4.448	61	.073		
	Total	13.306	64			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

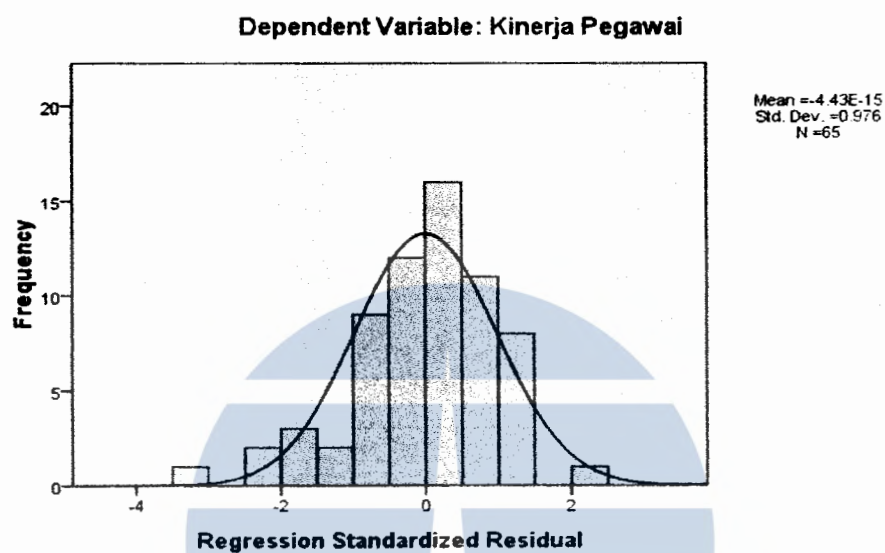
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.222	.344		.645	.521		
	Kompetensi	.326	.103	.330	3.173	.002	.508	1.970
	Motivasi kerja	.397	.119	.368	3.339	.001	.452	2.210
	Lingkungan Kerja	.229	.090	.244	2.557	.013	.600	1.667

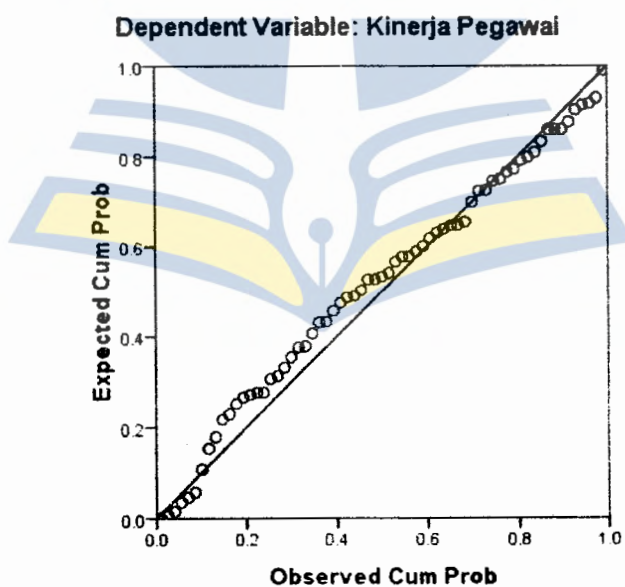
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

Histogram

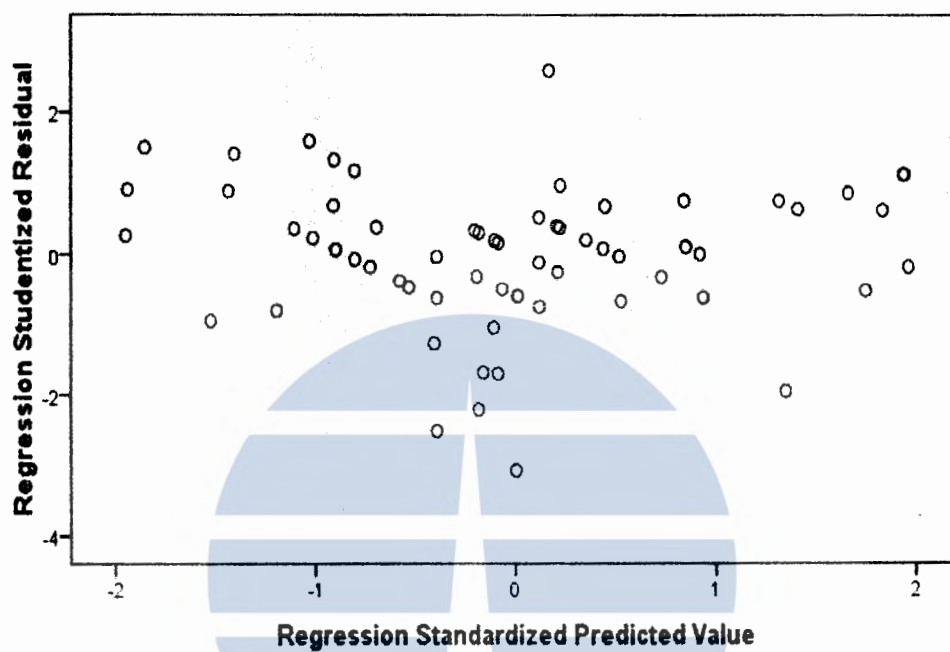


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



LAMPIRAN 5 NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Motivasi kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^a	Mean	3.9697	3.8969	4.0282	3.9851
	Std. Deviation	.46068	.42241	.48668	.45597
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.079	.108	.133
	Positive	.166	.079	.083	.133
	Negative	-.074	-.072	-.108	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.339	.641	.868	1.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.806	.438	.200
a. Test distribution is Normal.					

LAMPIRAN 6 LINIEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Pegawai * Kompetensi	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%
Kinerja Pegawai * Motivasi kerja	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	65	100.0%	0	.0%	65	100.0%

Kinerja Pegawai * Kompetensi**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi Between Groups (Combined)	8.992	17	.529	5.762	.000
Linearity	6.769	1	6.769	73.742	.000
Deviation from Linearity	2.223	16	.139	1.513	.135
Within Groups	4.314	47	.092		
Total	13.306	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai * Kompetensi	.713	.509	.822	.676

Kinerja Pegawai * Motivasi kerja**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi kerja Between Groups (Combined)	10.218	18	.568	8.454	.000
Linearity	7.317	1	7.317	108.982	.000
Deviation from Linearity	2.900	17	.171	2.541	.006
Within Groups	3.089	46	.067		
Total	13.306	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai * Motivasi kerja	.742	.550	.876	.768

Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	8.533 5.565	14 1	.609 5.565	6.385 58.293	.000 .000
		Deviation from Linearity	2.968	13	.228	2.392	.014
	Within Groups		4.773	50	.095		
	Total		13.306	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	.647	.418	.801	.641

LAMPIRAN 7 FREKUENSI DATA

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	31	47.7	47.7	47.7
	perempuan	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 thn	17	26.2	26.2	26.2
	31-35	11	16.9	16.9	43.1
	36-40	12	18.5	18.5	61.5
	41-45	10	15.4	15.4	76.9
	46-50	6	9.2	9.2	86.2
	> 50 thn	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	16	24.6	24.6	24.6
	S1	37	56.9	56.9	81.5
	Diploma	4	6.2	6.2	87.7
	SMA	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	7	10.8	10.8	12.3
	S	42	64.6	64.6	76.9
	SS	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.1	3.1	3.1
	KS	29	44.6	44.6	47.7
	S	30	46.2	46.2	93.8
	SS	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	14	21.5	21.5	23.1
	S	36	55.4	55.4	78.5
	SS	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	10	15.4	15.4	16.9
	S	38	58.5	58.5	75.4
	SS	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	21.5	21.5	21.5
	S	39	60.0	60.0	81.5
	SS	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	10.8	10.8	10.8
	KS	27	41.5	41.5	52.3
	S	23	35.4	35.4	87.7
	SS	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.1	3.1	3.1
	S	42	64.6	64.6	67.7
	SS	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.1	3.1	3.1
	S	43	66.2	66.2	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	12.3	12.3	12.3
	S	48	73.8	73.8	86.2
	SS	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	7	10.8	10.8	12.3
	S	37	56.9	56.9	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	1	1.5	1.5	3.1
	KS	21	32.3	32.3	35.4
	S	34	52.3	52.3	87.7
	SS	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	2	3.1	3.1	4.6
	KS	20	30.8	30.8	35.4

S	37	56.9	56.9	92.3
SS	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	7.7	7.7	7.7
KS	25	38.5	38.5	46.2
S	29	44.6	44.6	90.8
SS	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.1	3.1	3.1
KS	6	9.2	9.2	12.3
S	47	72.3	72.3	84.6
SS	10	15.4	15.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4.6	4.6	4.6
KS	18	27.7	27.7	32.3
S	37	56.9	56.9	89.2
SS	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	1	1.5	1.5	3.1
	KS	7	10.8	10.8	13.8
	S	42	64.6	64.6	78.5
	SS	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	S	47	72.3	72.3	73.8
	SS	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7.7	7.7	7.7
	S	47	72.3	72.3	80.0
	SS	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.1	3.1	3.1
	TS	3	4.6	4.6	7.7
	KS	13	20.0	20.0	27.7
	S	39	60.0	60.0	87.7

SS	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.5	1.5	1.5
KS	5	7.7	7.7	9.2
S	47	72.3	72.3	81.5
SS	12	18.5	18.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	12.3	12.3	12.3
S	31	47.7	47.7	60.0
SS	26	40.0	40.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.5	1.5	1.5
TS	1	1.5	1.5	3.1
KS	9	13.8	13.8	16.9
S	37	56.9	56.9	73.8
SS	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	TS	7	10.8	10.8	12.3
	KS	18	27.7	27.7	40.0
	S	32	49.2	49.2	89.2
	SS	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7.7	7.7	7.7
	KS	17	26.2	26.2	33.8
	S	33	50.8	50.8	84.6
	SS	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.1	3.1	3.1
	S	31	47.7	47.7	50.8
	SS	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	7.7	7.8	7.8
	S	47	72.3	73.4	81.2
	SS	12	18.5	18.8	100.0
	Total	64	98.5	100.0	
Missing	System	1	1.5		
Total		65	100.0		

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	7	10.8	10.8	12.3
	S	44	67.7	67.7	80.0
	SS	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	13	20.0	20.0	21.5
	S	35	53.8	53.8	75.4
	SS	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	26.2	26.2	26.2
	S	41	63.1	63.1	89.2
	SS	7	10.8	10.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	25	38.5	38.5	40.0
	S	29	44.6	44.6	84.6
	SS	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	4	6.2	6.2	7.7
	S	40	61.5	61.5	69.2
	SS	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	



Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2073	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.98	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.96	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.18	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.18	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

t Table

cum. prob one-tail two-tails	t										
	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
df	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.478	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.206	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.886	2.365	2.998	3.499	4.795	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.908	3.381	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.878	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.183	4.144	4.687
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.830	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.896	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.879	3.616	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.818
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.320	1.717	2.074	2.508	2.817	3.502	3.788
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.804	3.478	3.759
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.791	3.454	3.731
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.318	1.708	2.060	2.485	2.778	3.430	3.703
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.765	3.406	3.675
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.752	3.382	3.647
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.739	3.358	3.619
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.726	3.334	3.591
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.713	3.310	3.563
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.680	3.250	3.485
50	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.647	3.190	3.407
60	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.630	3.164	3.379
80	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.620	3.144	3.351
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.620	3.144	3.351
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.586	3.090	3.282
z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.581	3.075	3.264
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	Confidence Level		

t-table.xls 7/14/2007