

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

YON ARMAN GERIBALDI
NPM : 2202120237



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YON ARMAN GERIBALDI
NPM : 2202120237

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

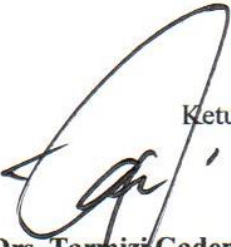
YON ARMAN GERIBALDI
NPM : 2202120237

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si., Ak
NIK. 19711019 200405 1001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, Agustus 2024

ng/Menyatakan



YON ARMAN GERIBALDI

NPM : 2202120237

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YON ARMAN GERIBALDI
NPM : 2202120237
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : Agustus 2024

Banda Aceh, Agustus 2024
Menyatakan


YON ARMAN GERIBALDI
NPM: 2202120237

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya”. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan pencerahan kepada umat manusia sehingga memberikan kehidupan yang lebih baik.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam rangka memenuhi syarat studi untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dengan terselesaikannya skripsi ini tentu saja tidak lepas dari bimbingan, dukungan, bantuan, semangat serta doa dari orang-orang terkasih disekeliling penulis. Untuk itu, dengan rasa bahagia penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yang Maha Kuasa, ALLAH SWT. Puji dan Syukur atas segala anugerah, rahmat, karunia, ilmu dan kemudahan yang diberikan, sehingga dengan seizin-Mu, hamba dapat meraih gelar Sarjana S1, disaat banyak nya orang lain di luar sana harus berjuang keras untuk mendapatkan kesempatan yang sama.
2. Kedua orang tua, Papa dan Mama, yang senantiasa mendidik, mendukung dan mendoakan penulis dengan begitu tulus agar senantiasa menjadi sukses dalam segala hal apapun serta yang selalu memberikan motivasi baik secara moral maupun materil kepada penulis, semoga diberikan keberkahan umur dan kesehatan serta dimudahkan segala rizki nya, Aamiin
3. Kedua mertua saya, Ayah dan Almh. Mamak, yang telah memberi perhatian dan kasih sayang yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga Almh. Mamak dilapangkan kuburnya, diterima amal ibadah nya dan dihapuskan segala dosa nya, Aamiin.

4. Istri tercinta Rina Eliza yang telah mendampingi penulis selama 17 tahun, yang dengan tabah dan penuh cinta serta kasih sayang, terimakasih untuk 4 buah hati kita dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis agar mulai menyambung kuliah kembali untuk mendapatkan gelar Sarjana S1, terima kasih atas segalanya.
5. Kebanggaan ayah, anak tertua ku Muhammad Abdullah Habibi Adha, hadir mu ke dunia ini telah memberi gelar ayah kepada penulis, jadilah panutan dan pemimpin untuk adik – adik mu.
6. Putri kesayangan ayah, Aisha Intan Keumala, tetaplah jadi kesayangan ayah, rajin belajar, tetap teguh dengan cita – cita.
7. Lelaki terhebat ayah, Muhammad Rizieq Al Fatih, kelincuhan tak kenal lelah mu telah menjadi penyemangat ayah, tetaplah ceria dan terus tersenyum nak.
8. Pengobat hati dan penghilang lelah ayah, Alesha Ghania Shanum, kelucuan mu dan betapa manis nya diri mu telah memberi ayah rasa syukur kepada Allah SWT atas hadir mu ke dunia ini.
9. Adik – adik ku, Rikki, Ilma, Marisa dan Ade Rorri Andar, terima kasih atas dukungannya.
10. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus dosen pembimbing I skripsi, Semoga diberikan kesehatan dan kemudahan dalam membangun Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh lebih baik lagi. Aamiin.
11. Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si. selaku dosen pembimbing II skripsi, saya ucapkan terimakasih sebesar-besar nya karena telah berkenan meluangkan waktu membimbing saya, serta masukan yang sangat membantu dan membangun selama proses penulisan skripsi ini. Semoga bapak dan keluarga selalu diberikan kesehatan dan panjang umur. Aamiin.
12. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan kuliah dan pembelajaran yang berguna selama 2 tahun ini, semoga amal jariyah bapak dan ibu semua akan terus mengalir dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT.

13. Seluruh teman – teman seangkatan, kita adalah 22 orang pasukan yang selalu kompak dengan motto “masuk bersama dan lulus bersama”
14. Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya, ter-khusus untuk Jack Teuku Rizal Rusli dan Abdurrahman, terimakasih sudah menemani penulis bergadang malam.
15. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga kalian semua selalu diberikan panjang umur, kesehatan dan dimudahkan segala urusan oleh Allah SWT.

Akhir kata, penulis menyadari bahwasanya di dunia ini tidak ada yang memiliki kesempurnaan, termasuk dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena, itu penulis mengharapkan kepada pembaca berkenan memberikan koreksi dan saran yang membangun pada skripsi ini.

Wassalammualaikum Wr. Wb

Banda Aceh, 25 Juli 2024

Yon Arman Geribaldi

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	1
ABSTRACT.....	2
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1. Landasan Teoritis	9
2.2. Penelitian Sebelumnya	22
2.3. Kerangka Pemikiran.....	27
2.3. Hipotesis.....	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
3.1. Desain Penelitian.....	29
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	29
3.1.2 Jenis Penelitian.....	29
3.1.3 Horizon Waktu	30
3.1.4 Unit Analisis.....	30
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32

3.4. Devinisi dan Operasional Variabel.....	35
3.5. Teknik Analisis Data	38
3.6. Pengujian Data	39
3.6.1. Pengujian Validitas	39
3.6.2. Pengujian Reliabilitas.....	40
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik	40
3.7. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
4.2. Hasil Penelitian	46
4.2.1. Karakteristik Responden	47
4.2.2. Distribusi Jawaban Responden.....	48
4.3. Hasil Analisa dan Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Implikasi.....	68
5.3. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Inventaris dan Fasilitas	4
Tabel 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Horizon Waktu	30
Tabel 3.2 Skala Likert	33
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	48
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X1)	49
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)....	50
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y).....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1).....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.13 Hasil Kolmogorov-Smimov Test.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	64
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Kurva Normal P-P Plot	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	74
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	77
Lampiran 3 Hasil Olah Data	80
Lampiran 4 Tabel r Hitung.....	88
Lampiran 5 Tabel t.....	89
Lampiran 6 r Tabel.....	90
Lampiran 7 f Tabel.....	91

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

YON ARMAN GERIBALDI
NPM : 2202120237

Pembimbing 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 35 orang pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE PUBLIC HOUSING,
RESIDENTIAL AREA AND THE ENVIRONMENT
DISTRICT OFFICE SOUTHWEST ACEH REGENCY**

YON ARMAN GERIBALDI
NPM : 2202120237

Thesis Guide 1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

Thesis Guide 2. Sulfitra, S.Si, M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work environment on employee performance in Public Housing, Residential Area and The Environment District Office, Southwest Aceh Regency. This study used a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires and library data. The sample in this study were 35 employees of the Public Housing, Residential Area and The Environment District Office, Southwest Aceh Regency, using the saturated sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS 29. The data analysis method used is data quality test, classic assumption test, hypothesis test, and coefficient of determination (R²). The result of this study indicate that competence and work environment have significant influence either partially or simultaneously on employee performance.

Keyword: Competence, Work Environment, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi pemerintah memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan terutama dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam melaksanakan perannya organisasi pemerintah tentu memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu kompetensi yang dimiliki pegawai dan lingkungan kerja yang dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan dengan baik mengenai kompetensi pegawai dan lingkungan kerja yang dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian dasar dalam diri seseorang yang mencakup dari beberapa aspek. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan kompetensi yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk. Organisasi pemerintah yang pada dasarnya adalah melakukan pelayanan kepada publik akan sangat dituntut untuk bisa memberikan sebuah pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Tentu dalam menciptakan pelayanan yang baik sangat dibutuhkan kompetensi yang baik pula dari dalam diri setiap pegawai.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2019:271). Sedangkan menurut Mondy et al., (2016) dalam Aulia (2021), mengatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Untuk bisa menciptakan kompetensi yang baik dalam diri setiap pegawai maka harus didukung juga dengan faktor lainnya, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2020), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Segala aspek lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap kelancaran jalan nya operasional sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam bekerja. Jika pegawai sudah merasa nyaman atau betah dengan lingkungan kerja nya maka

segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai akan semakin efektif dan optimal. Sejalan dengan hal ini maka prestasi kerja pun akan meningkat. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak baik atau tidak mendukung baik dari segi tata letak ruangan ataupun hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja nya, dengan atasan ataupun dengan bawahan nya. Maka hal ini akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu cara bagi sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Sepertinya hampir seluruh organisasi memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan tugas nya yaitu memaksimalkan kinerja pada sumber daya manusia yang dimiliki nya. Karena sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dalam sebuah organisasi. Untuk itu, organisasi sangat perlu memperhatikan lingkungan kerja guna memaksimalkan kinerja pegawai sehingga dapat memungkinkan tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi agar mampu memberikan dampak positif bagi organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari segi kebersihan,

kehalusan dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan nya. Sedangkan kuantitas yang dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari banyak nya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan nya.

Fasilitas yang diberikan kepada pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai tersebut, fasilitas yang belum maksimal dapat mengganggu dalam proses pelayanan dan dalam menjalankan fungsi kerja sebuah dinas. Seperti hal nya dalam hal ini penulis melihat ada nya ruangan yang belum memiliki AC dan juga ada AC yang dalam kondisi rusak, ruang kerja yang bisa dibilang cukup sempit, tidak ada nya pagar pelindung kantor. Berdasarkan kondisi lingkungan kerja seperti ini akan mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja, beberapa fasilitas yang tidak berfungsi sebagaimana fungsi nya akan membuat suasana kantor terasa panas. Sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja menjadi tidak maksimal yang kemudian akan berdampak pada Dinas menjadi sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah tabel data fasilitas

Tabel 1.1
Daftar Inventaris dan Fasilitas

NO	JENIS BARANG/NAMA BARANG	JUMLAH BUAH / UNIT	KEADAAN BARANG			KET
			BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT	
1	2	3	4	5	6	7
1	AIR CONDISIONER / AC	9	8	1		
2	COMPUTER	11	8	1	2	
3	CPU	1			1	
4	DISPENSER	3	3			
5	FILING KABINET	8	6		2	
6	INFOKUS/PROYEKTOR	1	1			
7	KIPAS ANGIN	3	2	1		

NO	JENIS BARANG/NAMA BARANG	JUMLAH BUAH / UNIT	KEADAAN BARANG			KET
			BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT	
1	2	3	4	5	6	7
8	KURSI	19	18	1		
9	KURSI BIRU	27	26	1		
10	KURSI COKLAT	2	2			
11	KURSI PUTAR	12	12			
12	KURSI PUTAR 2 LENGAN	1	1			
13	KURSI PUTAR HIDROLIK	2	2			
14	KURSI PUTAR LENGAN	1	1			
15	KURSI PUTAR SANDARAN	2	1	1		
16	KURSI TAMU/SOFA	2	2			
17	KURSI TUNGGU	1	1			
18	LAPTOP	7	6	1		
19	LEMARI	1	1			
20	LEMARI 2 PINTU	1	1			
21	LEMARI ARSIP	3		3		
22	LEMARI ARSIP GANTUNG	1	1			
23	LEMARI GANTUNG DINDING	1	1			
24	MEJA 1/2 BIRO	45	41	4		
25	MEJA BIRO	3	3			
26	MEJA COMPUTER	2	1	1		
27	MEJA KECIL	1	1			
28	MEJA PIKET	1	1			
29	PRINTER	15	11	2	2	
30	RAK BUKU	1	1			
31	RAK TINGKAT	1	1			
32	SOFA TAMU	1	1			
33	TV + PARABOLA	1	1			
34	UPS STABILIZER	1	1			
35	WIRELESS	1	1			

Sumber : Data Inventaris Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun Anggaran 2024

Penulis melakukan wawancara secara tidak struktur kepada Kepala Sub dan Bagian Umum dan Kepegawaian, dan lima orang staf pegawai lainnya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut terdapat beberapa permasalahan mengenai

proses dalam memberikan pelayanan administrasi kepada publik. Kasus yang sering terjadi adalah masih terlambat nya dalam penyelesaian pengamprahan atau pembayaran kegiatan kegiatan baik yang berhubungan dengan bidang ataupun rekanan yang akan dan telah menyelesaikan pekerjaan nya, masih kurang teliti dalam menginput data-data yang bersangkutan dengan proses keuangan dan perizinan. Hal ini tentu harus diperbaiki lagi kompetensi yang ada dalam diri setiap pegawai dan menambah, memperbaiki serta *mengupgrade* kembali fasilitas kantor di sekitar lingkungan kerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan untuk meminimalisir segala kesalahan dalam bekerja.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis atau Peneliti
 - a. Penelitian ini tentu saja untuk menyamakan terhadap ilmu yang sudah diterima di perkuliahan dengan yang terjadi pada lapangan kerja nyata. Selain itu penelitian ini juga untuk lebih mendalami lagi terhadap masalah sumber daya manusia serta untuk menerapkan teori-teori yang sudah didapat di saat kuliah.
 - b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi atau Organisasi

- a. Untuk membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- b. Untuk membantu memberikan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya untuk memperhatikan peningkatan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai.

3. Bagi Akademisi

- a. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikutnya, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu SDM.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:68), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Sedangkan menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rahadi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum secara moral maupun etika. Sedangkan Rivai (2018), mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas nya atau hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang telah ditentukan, bisa juga kinerja

diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas nya yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (Ability)

Kemampuan ini berupa kemampuan potensi (IQ), kemampuan baik secara pengetahuan atau keahlian yang dimiliki pegawai, dengan pendidikan yang memadai maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor Motivasi (Motivation)

Sikap pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut Gibson (2018), mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Variabel Individu

Berupa pemahaman terhadap pekerjaan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi dan faktor demografi (umur, etnis, jenis kelamin dan lainnya).

2) Variable Organisasi

Berupa kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi dan lainnya.

3) Variable Psikologis

Berupa persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian dan lainnya.

c. Indikator-indikator Kinerja

Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan menurut Prabu Mangkunegara (2019), yaitu:

1) Kuantitas pekerjaan

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3) Pengetahuan kerja

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4) Kreativitas

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan- tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

5) Kerja sama

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi

6) Keteguhan

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja

7) Inisiatif

Semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

8) Kualitas pribadi

Menyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Finch dan Crunckilton (1997) dalam Aulia (2021) menyatakan bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai dan apresiasi yang diberikan dalam rangka keberhasilan atau penghasilan hidup. Sedangkan menurut Robbin (2007) dalam Aulia (2021) bahwa kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Mulyasa (2021), mendefinisikan kompetensi sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarah pada seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Sedangkan Sedarmayanti (2018), mengatakan kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dasar yang ada dalam diri seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael (2020) terdapat beberapa faktor yang dimiliki seseorang untuk memperoleh keahlian atau kecakapan dalam kompetensi, diantaranya sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan yang dimaksud dalam hal ini yaitu pada pribadi seseorang mengenai pandangannya terhadap orang lain.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dalam diri seseorang yang bisa dikembangkan atau bisa dipelajari, seperti keterampilan berbicara didepan umum dan keterampilan menulis atau keterampilan lainnya.

3. Pengalaman

Dalam hal ini untuk melihat pengalaman dalam diri seseorang bisa dilakukan dengan cara melihat komunikasi dalam sebuah kelompok, cara penyelesaian masalah, serta keahlian dalam berorganisasi.

c. Indikator Kompetensi

Menurut Marshall (2019) kompetensi dapat dijelaskan melalui tiga klasifikasi diantaranya, yaitu:

1. Kompetensi Intelektual

Kompetensi Intelektual adalah kemauan, perilaku, sikap atau karakter intelektual yang dimiliki individu berupa pemahaman, pengetahuan dan keterampilan secara profesional dan konseptual. Kompetensi intelektual dapat menilai kapasitas linguistic, inisiasi yang muncul dari individu, prestasi kerja, pengelolaan informasi, naratif dan praktikal, pemikiran yang analistis, serta kepastian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi ini berupa sikap, perilaku atau karakter yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan emosi. Kompetensi emosional dapat dinilai melalui pengukuran pada enam tingkatan, yaitu kepercayaan diri, kemampuan mengendalikan diri, kemampuan dalam adaptasi, komitmen organisasi dan sensitifikasi.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini juga berupa sikap, perilaku atau karakter individu yang digunakan seseorang untuk menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain. Penilaian yang digunakan untuk menilai kompetensi sosial, yaitu hubungan kerja yang dibangun, cara berorganisasi dengan menggunakan kesadaran, pengembangan yang dilakukan oleh orang lain, memberikan arahan pada bawahan, karakter kepemimpinan dalam kelompok, cara kerja tim, berbagai dampak dan pengaruh yang dihadapi, Nahapiet (2018).

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar para pegawai. Lingkungan kerja dapat menyangkut kehidupan psikologi, sosial dan fisik dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada setiap pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi kepada pegawai nya guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan mempermudah tujuan dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat yang paling dekat dengan pegawai dalam melaksanakan segala aktivitas nya. Maka sangat penting bagi organisasi untuk memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan kepada setiap pegawai nya agar tercipta nya waktu kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dalam organisasi tersebut merasa aman dan nyaman serta mampu menyelesaikan segala tugas yang dibebankan secara sehat dan optimal.

Sedangkan Nitisemito (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga

tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik, namun sebaliknya jika pegawai bekerja pada lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat pegawai merasa malas, lelah dan bahkan tidak efisien sehingga akan menciptakan kinerja yang kurang baik yang akan berpengaruh buruk kepada organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di dekat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik lingkungan kerja secara fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1) Lingkungan kerja fisik

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

- (a) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

(b) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

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

Dalam sebuah organisasi harus bisa menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan atau dengan sesama rekan kerja. Dengan seperti ini maka organisasi akan mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik. Seperti halnya yang dikatakan oleh Nitisemito (2019), 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. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan manfaat kepada karyawan. Dalam hal ini Sedarmayanti (2019), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah

kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan Rivai (2021) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- 1). Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2). Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3). Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4). Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5). Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6). Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Dengan demikian maka sangat perlu bagi sebuah organisasi untuk melakukan upaya-upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap organisasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah:

- 1) Pencahayaan di tempat kerja

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut

Robbins (2019) adalah sebagai berikut:

- (a). Sinar cahaya yang cukup
- (b). Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- (c). Tidak terdapat kontras yang tajam
- (d). Cahaya yang terang
- (e). Distribusi cahaya yang merata
- (f). Warna yang sesuai

2) Suhu Udara di tempat kerja

Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja Badayai (2017).

Menurut Sukoco (2019), temperature ideal yang digunakan pada ruang kantor adalah 23-24oC dari temperature di luar ruangan. Suhu udara yang nyaman bagi sebagian besar pekerja adalah sebesar 25,6oC dengan nilai kelembaban sebesar 45% (The Liang Gie dalam Priansa & Garnida, 2019).

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1077/Menkes/PER/V/2011, tingkatan kelembaban yang dibutuhkan dalam suatu ruangan adalah sebesar 40%-60%.

4) Sirkulasi Udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di

dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak, Sedarmayanti, (2018).

5) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, dimana sebagian dari getaran ini bisa sampai ke tubuh pegawai dan akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Organisasi sangat perlu memperhatikan hal ini agar tidak terjadi hal yang diinginkan yang dapat membawa dampak buruk bagi pegawai dan organisasi.

6) Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau-bauan yang timbul ditempat kerja akan sangat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, Karena jika bau-bauan tersebut berlangsung terus menerus akan merangsang indra penciuman para pegawai sehingga mengakibatkan konsentrasi pegawai menjadi kurang baik. Hal ini akan membawa dampak buruk bagi pegawai dan organisasi. Dengan menggunakan pewangi atau pengharum ruangan bisa menjadi solusi dalam mengatasi hal ini.

7) Tata warna di tempat kerja

Sifat pada warna dapat merangsang perasaan manusia. Sifat warna memiliki kesan bahagia, sedih dan lain-lainnya. Sehingga dalam penentuan atau pemilihan warna di tempat kerja perlu direncanakan dan di pelajari dengan baik agar bisa membawa dampak baik terhadap pegawai dan organisasi.

8) Musik di tempat kerja

Musik bisa menggambarkan perasaan seseorang. Pemilihan musik yang digunakan pada waktu, tempat dan suasana yang tepat akan mampu membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja. Namun jika pemilihan musik tersebut tidak sesuai dengan waktu, tempat dan suasana akan membuat pegawai menjadi stres dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini organisasi harus dengan selektif dalam pemilihan sebuah lagu ditempat kerja.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi yang baik akan membuat para pegawai nyaman dalam bekerja. Dekorasi berkaitan erat dengan tata warna, tata letak, perlengkapan dan lainnya dalam bekerja. Organisasi perlu memperhatikan dan mempelajari dekorasi seperti apa yang tepat untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja.

10) Keamanan di tempat kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman untuk pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaannya. Dalam hal ini yang biasa dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan memanfaatkan Tenaga Satuan Tugas Keamanan (SATPAM).

11) Tingkat kebisingan

Kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan menurut KEMENKES RI Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002. Berdasarkan peraturan tersebut tingkat kebisingan dalam Nilai Ambang Batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan Kerja
- 7) Hubungan Karyawan

2.2. Penelitian Sebelumnya

Rosminah (2021) dalam penelitiannya, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan populasi sebanyak 20 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.

Menurut penelitian Natasya Supit (2019) untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus memperhatikan kesejahteraan pegawai baik dari lingkungan kerja, stres kerja dan faktor lain. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya

untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja pegawai, tergantung seberapa besar tingkat stres itu, karena itu perusahaan harus memperhatikan masalah stres ini. Pada penelitian ini hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.

Berdasarkan penelitian (Hustia, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat uji T sebesar 0,000 yang menjelaskan nilai lebih kecil dari nilai variabel dengan ketetapan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 maka H_0 ditolak.

Teddy Andrianto, Joshua Pandapotan Siringoringo (2020), melaporkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini berarti motivasi kerja dari karyawan akan meningkat apabila memiliki lingkungan kerja yang baik yang berdasarkan pada penelitian mereka dengan judul : Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik kayu.

Burhanudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019), menyimpulkan bahwa dari penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB yang dapat dibuktikan dari hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t hitung 4,102 lebih besar

daripada t tabel 1,67528 ($4,102 > 1,67528$). Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB dengan pembuktian melalui hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan perbandingan t hitung 4,102 lebih besar daripada t tabel 1,67528 ($4,102 > 1,67528$). Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin yang dapat dibuktikan dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,042$ dan berdasarkan t hitung 2,084 lebih besar daripada t tabel 1,67528 ($2,084 > 1,67528$) terhadap Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Tabel 2.1
Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Judul Penelitian)	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rosminah (2021) Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.	1. Persamaan variable X atau independent yaitu Lingkungan Kerja. 2. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. 3. Persamaan variable Y atau dependent yaitu Kinerja Pegawai.	1. Objek penelitian	1. Lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. 2. Lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,015$. Kemudian tingkat signifikan lingkungan kerja non fisik $0,001 < 0,005$.

No	Peneliti (Judul Penelitian)	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Natasya Supit (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.	1. Persamaan Variabel X atau independent t yaitu Lingkungan Kerja. 2. Persamaan variabel Y atau dependent yaitu Kinerja Pegawai.	1. Perbedaan Variabel X atau independent yaitu Setres Kerja. 2. Teknik Pengambilan Sampel yaitu menggunakan <i>Purposive Sampling</i>.	1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 1. Terdapat pengaruh setres kerja terhadap kinerja pegawai. 2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan setres kerja terhadap kinerja pegawai.
3.	Anggreany Hustia (2020) Judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.	1. Persamaan Variabel X atau independent yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. 2. Persamaan Variabel Y atau dependent yaitu Kinerja Karyawan.	1. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan <i>Random Sampling</i>. 2. Perbedaan Variabel X atau independent yaitu Disiplin Kerja.	1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . 4. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti (Judul Penelitian)	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Teddy Andrianto, Joshua Pandapoan Siringoringo (2020) Judul: Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik kayu.	1. Variabel X yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja 2. Variabel Y yang digunakan yaitu kinerja karyawan. 3. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh.	1. Objek penelitian	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Burhanudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019). Judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	1. Persamaan Variabel X atau independen yaitu Lingkungan Kerja 2. Persamaan Variabel Y atau dependen yaitu Kinerja Karyawan	1. Teknik sampel menggunakan quota sampling.	1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

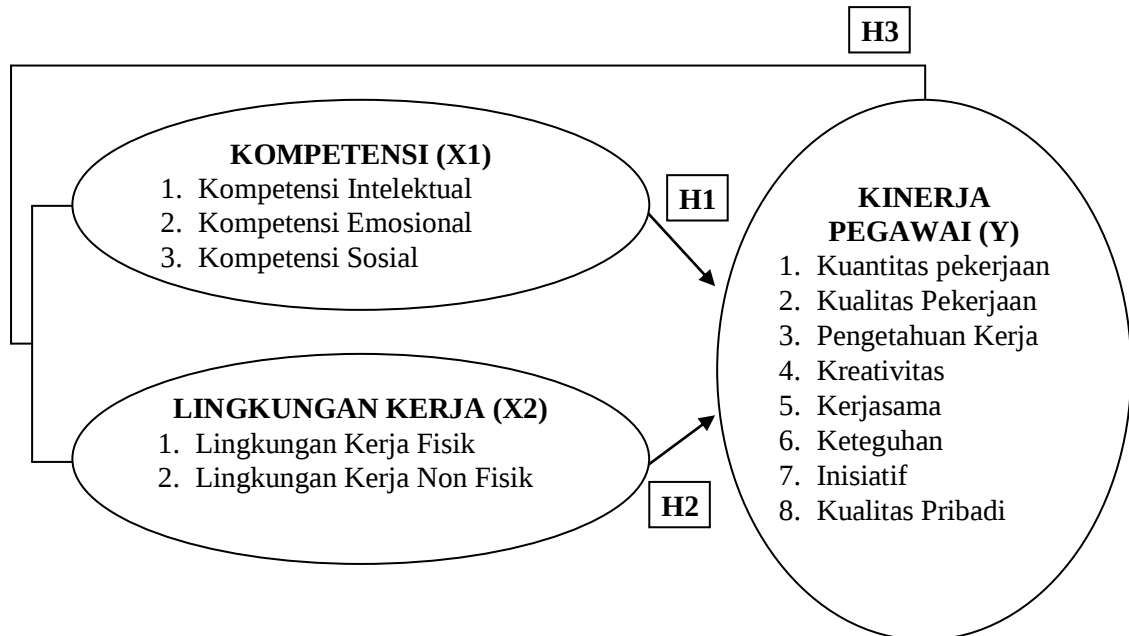
Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017), mendefinisikan bahwa kerangka berfikir model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri dalam (Sugiyono, 2017), mendefinisikan bahwa kerangka berfikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi permasalahan.

Menurut Uma Sekaran dalam (Sugiyono, 2017, mengemukakan bahwa kerangka berfikir yang baik yaitu memuat hal-hal, sebagai berikut:

1. Variabel-variabel yang akan diteliti harus dijelaskan
2. Diskusi dalam kerangka berfikir harus menunjukkan dan menjelaskan pertautan/hubungan antara variabel yang diteliti dan teori yang mendasari.
3. Diskusi juga harus dapat menunjukkan dan menjelaskan apakah hubungan antara variabel itu positif atau negatif, berbentuk simetris, kasual atau interaktif (timbal balik).
4. Kerangka berfikir tersebut selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk diagram (paradigm penelitian), sehingga pihak lain dapat memahami kerangka berfikir yang dikemukakan dalam penelitian.

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Skema Kerangka Berpikir



2.3. Hipotesis

Menurut Suharsimi (2018), menyatakan bahwa hipotesis dapat diartikan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. berdasarkan pengertian diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang kebenarannya masih perlu di uji kembali. Maka dengan demikian hipotesis dalam penelitian kali ini adalah:

H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Diduga Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis.

3.1.3 Horizon Waktu

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No	Kegiatan	Bulan-Tahun					
		Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
1	Survei Awal						
2	Penyusunan Proposal						
3	Pemeriksaan dan Revisi						
4	Seminar Proposal						
5	Pelaksanaan Penelitian						
6	Pengelolaan Data						
7	Sidang						

3.1.4 Unit Analisis

Pada saat penulisan proposal skripsi ini, penulis melakukan penelitian Pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya Propinsi Aceh yang terletak di Jalan Bukit Hijau Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya, Dinas ini merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perumahan, bidang kawasan permukiman dan bidang lingkungan hidup yang bergerak dalam hal pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya membutuhkan tenaga profesional yang cukup untuk memastikan kinerjanya dapat mencapai tujuan.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2019), mengemukakan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, (Sugiyono, 2019).

Jadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya sebanyak 35 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019), mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, Sugiyono (2019). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang digunakan relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Jumlah populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih valid, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh

Suharsimi Arikunto (2017), menjelaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitian nya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar (lebih dari 100 orang) dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih dari populasi.

Jadi karena populasi dalam penelitian kali ini adalah 35 orang, maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu berjumlah 35 pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka melengkapi proses penelitian, penulis melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari:

a. Data Primer (*primary data*)

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama Umi Narimawati (2018). Data yang diperoleh dalam data primer tidak bisa di dapat dari file-file atau dokumen, melainkan data yang langsung di dapat dari narasumber atau dengan istilah lain yaitu responden.

1) Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna, (Widoyoko, 2017).

Kuesioner dalam penelitian kali ini dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden, yaitu Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini dibuat dengan menggunakan skala likert. Dimana skala likert adalah skala respon psikometri terutama digunakan dalam kuesioner untuk mendapatkan preferensi responden atas sebuah pernyataan atau serangkaian laporan. Skala likert berisi lima tingkatan yaitu sebagai berikut:

- (a) Apabila jawaban Sangat Setuju nilai 5
- (b) Apabila jawaban Setuju nilai 4
- (c) Apabila jawaban Ragu-ragu nilai 3
- (d) Apabila jawaban Tidak Setuju nilai 2
- (e) Apabila jawaban Sangat Tidak Setuju nilai 1

Berikut ini adalah tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian kali ini:

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2) Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, (Sugiyono, 2019).

Wawancara merupakan teknik yang digunakan untuk menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak, berhadapan muka dan memiliki tujuan tertentu, (Sudijono, 2017).

Wawancara pada penelitian kali ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada salah satu pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya yang berhubungan dengan penelitian.

b. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, (Sugiyono, 2019). Data sekunder bersifat data yang mendukung data primer. Berikut adalah data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan (Library Research) merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan, (Nazir, 2018).

Sedangkan (Sugiyono, 2017), mengemukakan studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

2) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mencari hal-hal yang sudah berlalu biasa nya berupa catatan, transkrip, buku, prasasti atau lainnya. Studi dokumentasi biasa nya bisa berupa tulisan, gambar, ataupun karya monumental.

3) Observasi

Menurut Arikunto (2018), mengemukakan bahwa observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ketempat yang akan diselidiki. Dalam penelitian kali ini, penulis melakukan pengamatan secara langsung untuk mengamati kondisi lingkungan kerja di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.4. Devinisi dan Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah Kompetensi dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independent variable)

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Variabel terikat (dependent variable)

Menurut Sugiyono (2017), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.3
Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Devinisi Vaiabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kompetensi (X1)	kompetensi dapat dijelaskan melalui tiga klasifikasi diantara nya, yaitu : Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional dan Kompetensi Sosial. (Marshall 2019)	- Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan - Pegawai memiliki kemampuan, Pengetahuan dan profesionalitas - Pegawai mampu melakukan pengelolaan informasi - Kepercayaan diri pegawai dalam melakukan tugas - Pegawai mampu beradaptasi dengan baik dengan lingkungan	Likert	A1 – A5
2.	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan, Sedarmayanti (2017).	- Penerangan atau cahaya - Kebisingan - Sirkulasi udara - Tata warna - Dekorasi ruang kerja	Likert	B1 – B5
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prabu Mangkunegara (2021)	- Kemampuan menyelesaikan tugas. - Efisien waktu, tenaga dan biaya. - Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas - Mampu menyelesaikan setiap permasalahan - Memiliki keahlian dalam memberikan gagasan	Likert	C1 – C5

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan dapat dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah oleh diri sendiri maupun orang lain, (Sugiyono, 2019).

Jika dilihat dari hipotesis penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka dalam penelitian kali ini yaitu antara Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y).

Analisis linear berganda dapat dilakukan bila variabel independennya minimal 2, Sugiyono (2017). Kemudian menurut Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja
 a = Constanta
 X₁ = Kompetensi
 X₂ = Lingkungan kerja
 b₁ = Koefisien regresi antara Kompetensi dengan kinerja
 b₂ = Koefisien regresi antara Lingkungan kerja dengan kinerja
 e = Standar Error

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu pertanyaan dapat dikatakan valid jika tingkat signifikansi nya berada dibawah 0,05, (Ghozali, 2018).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama corrected item correlation. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung > r tabel = valid dan apabila r hitung < r tabel = tidak valid.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi). Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai coronbach's alpha (α), yaitu apabila coronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60 maka dapat dikatakan bahwa indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan jika nilai coronbach's alpha lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner dikatakan tidak reliabel.

3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozal, 2018). Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data titik pada diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka hal itu menunjukkan pola distribusi yang normal sehingga dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi yang normal sehingga mengidentifikasikan bahwa model regresi

tidak memenuhi asumsi normalitas, (Ghozali, 2018).

Kemudian uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov Smirnov Test, jika nilai $p > \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal. Namun jika nilai $p < \alpha = 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal, Kasmadi dan Sunariah (2017).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Menurut Wibowo (2017), gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan 2 metode, yaitu:

- 1) Jika VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari ($<$) 10,00 maka menunjukkan tidak ada multikolinearitas, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas.
- 2) Jika nilai tolerance antara variabel bebasnya lebih dari ($>$) 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Sedangkan menurut Wibowo (2018), mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mencari tahu ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0,05$, maka model tidak mengalami

heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, juga melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik sacterrplot antara SRESID dan ZPRED, (Ghozali, 2018).

3.7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistic t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing- masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen, (Ghozali, 2018).

Syarat Pertama:

- 1) Jika $\text{sig} \leq \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
- 2) Jika $\text{sig} > \alpha = 5\%$, maka H_0 diterima yang berarti tidak dapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Syarat kedua:

- 1) Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel indepen dan variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel

independen atau variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat, (Ghozali, 2018).

Sedangkan menurut Siregar (2017), mengemukakan bahwa uji statistik F bertujuan untuk menghitung apakah model suatu penelitian memenuhi asas kelayakan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model penelitian dianggap layak.

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Aceh Barat Daya telah mengalami sejumlah episode yang bila ditutur secara terukur adalah dengan Undang - Undang Nomor 7/Drt Tahun 1959 dan Undang - Undang Nomor 24 Tahun 1956 tentang Pembentukan Provinsi Aceh, Kabupaten Aceh Selatan dibagi atas tiga wilayah kerja Pembantu Bupati (Blangpidie, Bakongan, dan Singkil). Pembantu Bupati Wilayah Blangpidie, membawahi lima Kecamatan, yaitu Kec. Kuala Batee, Kec. Susoh, Kec. Blangpidie, Kec. Tangan-Tangan, dan Kec. Manggeng.

Setelah tepatnya pada tanggal 10 November 1965 dibentuk panitia penuntut Dati II Aceh Barat Daya. Berikutnya pada tanggal 18 Oktober 1968 keluar Surat Keputusan Bupati Aceh Selatan Nomor 13/111/1968 tanggal 18 Oktober 1968 yang menetapkan lima kecamatan (Manggeng, Tangan-Tangan, Blangpidie, Susoh dan Kuala Batee) menjadi Daerah Perwakilan Aceh Selatan dengan Ibukotanya Blangpidie.

Setelahnya, pada tanggal 2 April 1968 DPRDGR Kabupaten Aceh Selatan dengan Surat Keputusan Nomor 003/Kpta/DPRDGR1968 menerima baik dan mendukung sepenuhnya tuntutan Panitia Penuntut Kabupaten Atjeh Barat Daya dan mengharapkan pada Pemerintah Daerah Provinsi Istimewa Aceh dengan Surat Keputusan Nomor 10/DPRD-GR/1969 tanggal 5 Juni 1969, mengukuhkan lima kecamatan dalam berkas kewedanaan Tapaktuan menjadi Perwakilan Kabupaten Atjeh Selatan di Blangpidie.

Pada tanggal 6 Juni 1969 Gubernur Kepala Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh dengan Surat Keputusan Nomor 08/SK/II/Deses/1969 mengukuhkan lima kecamatan dalam wilayah kewedanaan Tapaktuan menjadi Perwakilan Kabupaten Atjeh Selatan yang dikepalai oleh seorang Pejabat Penata Praja yang bertindak selaku Wakil dari Bupati Kepala Daerah Kabupaten Aceh Selatan dalam memimpin pemerintahan di daerah Blangpidie.

Pada era reformasi tanggal 3 Maret 1999 Pembantu Bupati Aceh Selatan Wilayah Blangpidie dengan Surat Keputusan Nomor 135/49/1999 membentuk Panitia Lokal Peningkatan Status Wilayah Kerja Pembantu Bupati Aceh Selatan Wilayah Blangpidie menjadi Kabupaten Aceh Barat Daya.

Seiring dengan itu, pada tanggal 4 April 1999 DPRD Kabupaten Aceh Selatan menyurati Bupati Kepala Daerah Tingkat II Aceh Selatan untuk mendukung sepenuh keinginan masyarakat tersebut sepanjang dapat menciptakan masa depan yang lebih baik bagi daerah Aceh Barat Daya. Untuk mendukung segera Aceh Barat Daya lahir, pada tanggal 1 - 2 Mei 1999 diadakan Lokarya tentang Profil dan Potensi Wilayah calon Kabupaten Aceh Barat Daya di Blangpidie yang dihadiri oleh tokoh - tokoh masyarakat, akademisi dan masyarakat umum.

Seterusnya tanggal 2 Mei 1999 tokoh - tokoh masyarakat, ulama, dan tokoh pemuda mengeluarkan Pernyataan Sikap Masyarakat di lima Kecamatan tentang keinginan membentuk Kabupaten otonom. Setelah itu, pada tanggal 22 Mei 1999 Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh dengan SK Nomor 135/211/1999 membentuk Tim Pembinaan Peningkatan Status Lembaga Dekonsentrasi dan

Desentralisasi untuk melakukan pengkajian terhadap rencan membentuk Kabupaten Baru. Dan pada tanggal 1 Juni 1999 Bupati Kepala Daerah Aceh Selatan merekomendasikan kepada Gubernur tentang peningkatan status Pembantu Bupati Wilayah Blangpidie.

Pada tanggal 12 Juli 1999 DPRD Kabupaten Dati II Aceh Selatan dengan SK Nomor 06/KPTS/DPRD/1999 menyetujui peningkatan status Pembantu Bupati Aceh Selatan Wilayah Blangpidie menjadi Kabupaten Aceh Barat Daya kepada Menteri Dalam Negeri di Jakarta. Untuk itu pada tanggal 19 Februari 2000 Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh kembali mengusulkan kepada Menteri Dalam Negeri agar menyegerakan pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya. Dan, Alhamdulillah pada tanggal 10 April 2002 dikeluar Undang - undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Aceh Barat Daya sebagai Kabupaten Otonom bersama dengan Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada Pegawai Negeri Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 35 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	17	48,57
2	Wanita	18	51,43
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 18 orang responden (51,43%) dan pria sebanyak 17 orang responden (48,57%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	0	0
2	26-35 Tahun	2	5,71
3	36-45 Tahun	21	60,00
4	≥ 46 Tahun	12	34,29
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer(2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun tidak ada, responden, 26-35 tahun sebanyak 2 orang (5,71%), 36-45 tahun sebanyak 21 orang (60,00%), dan ≥ 46 tahun sebanyak 12 orang (34,29%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
1	SMA/Sederajat	12	34,29
2	Diploma	3	8,57
3	Sarjana	17	48,57
4	Pasca Sarjana	3	8,57
Jumlah		35	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 12 orang (34,29%), yang berpendidikan Diploma sebanyak 3 orang (8,57%), berpendidikan Sarjana sebanyak 17 orang (48,57%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 3 orang (8,57%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 3 Tahun	1	2,86
2	4-6 Tahun	2	5,71
3	7-9 Tahun	1	2,86
4	≥ 10 Tahun	31	88,57
Jumlah		35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 3 tahun sebanyak 1 orang (2,86%), sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 2 orang (5,71%), yang sudah bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 1 orang (2,86%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 10 tahun sebanyak 31 orang (88,57%).

4.2.2 Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X1)

Indikator-indikator dari variable Kompetensi (X1) terbagi atas lima

pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X1)

No.	Pertanyaan	Presentase (%)					Total (%)
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan	0	0	0	57,14	42,86	100
2.	Saya memiliki kemampuan, pengetahuan dan profesionalitas	0	3	0	45,71	51,43	100
3.	Saya memiliki kemampuan melakukan pengelolaan informasi	0	0	3	51,43	45,71	100
4.	Saya memiliki kepercayaan diri dalam melakukan tugas	0	0	3	60,00	37,14	100
5.	Saya mampu mampu beradaptasi dengan baik dengan lingkungan	0	0	0	40,00	60,00	100
Mean		0,00	0,57	1,14	50,86	47,43	100

Dari data yang diolah pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) dengan rata-rata presentase sebesar 50,86%. Lalu diikuti dengan menjawab Sangat Setuju (SS) dengan rata-rata presentase sebesar 47,43%, Kurang Setuju (KS) sebesar 1,14% dan Tidak Setuju (TS) sebesar 0,57%

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

Indikator-indikator dari variable Lingkungan Kerja (X2) terbagi atas lima pernyataan. Hasil nya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Presentase (%)					Total
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	(%)
1.	Penerangan lampu yang baik menunjang saya dalam bekerja	0	0	0	68,57	31,43	100
2.	Saya terganggu dengan tingkat kebisingan yang tinggi dalam lingkungan kerja	0	0	0	60,00	40,00	100
3.	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik membantu dalam bekerja	0	0	0	68,57	31,43	100
4.	Tata warna ruang kantor memberikan kenyamanan dalam bekerja	0	0	2,86	62,86	34,29	100
5.	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	0	0	0	54,29	45,71	100
Mean		0,00	0,00	0,57	62,86	36,57	100

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Setuju (S) dengan rata-rata presentase sebesar 62,86%, kemudian diikuti dengan menjawab Sangat Setuju (SS) dengan rata-rata presentase sebesar 36,57%, dan responden menjawab Kurang Setuju (KS) dengan rata-rata presentase sebesar 0,57%.

c. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y)

Indikator-indikator dari variable Kinerja (Y) terbagi atas lima pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Presentase (%)					Total
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	(%)
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target kurun waktu yang ditentukan oleh Dinas	0	0	0	54,29	45,71	100
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan mengoptimalkan efisiensi waktu, tenaga dan biaya	0	0	8,57	25,71	65,71	100
3.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas	0	0	5,71	62,86	31,43	100
4.	Saya mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang dibebankan kepada saya	0	0	0	54,29	45,71	100
5.	Saya memiliki keahlian dalam memberikan gagasan	0	0	0	37,14	62,86	100
Mean		0,00	0,00	2,86	46,86	50,29	100

Pada tabel 4.7 yang telah dianalisis menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Sangat Setuju (SS) dengan rata-rata presentase sebesar 50,29%. Lalu diikuti dengan jawaban responden Setuju (S) dengan rata-rata presentase sebesar 46,86%. Kemudian responden menjawab Kurang Setuju (KS) dengan rata-rata presentase sebesar 2,86%.

4.3. Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2018). Sedangkan menurut Ghazali (2018), Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standard deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, range, kurtosis, dan skewness.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja yang akan diuji secara statistik seperti terlihat dalam tabel 4.10.

Tabel 4.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	35	17	25	22.26	2.063
Lingkungan Kerja	35	20	25	21.80	1.876
Kinerja Pegawai	35	18	25	22.37	1.864
Valid N (listwise)	35				

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa pada variable kompetensi memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 17, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 25, rata-rata total jawaban responden

yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 22,26 dan standard deviasi sebesar 2,063.

Variabel lingkungan kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 20, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 25, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 21,80 dan standar deviasi sebesar 1,876.

Variabel kinerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 18, jawaban maksimum responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 25, rata-rata total jawaban responden yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebesar 22,37 dan standar deviasi sebesar 1,864.

2. Hasil Uji Validitas Data

a. Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak nya suatu kuesioner dari masing-masing variabel. Suatu data yang dikatakan valid jika tingkat signifikansi nya berada dibawah 0,05, Ghozali (2018).

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk uji dua arah degree of freedom (df) = $n-2$ dengan $\alpha = 5\%$. Dasar keputusan adalah jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai

pisitif, maka variabel tersebut dikatakan valid. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut dikatakan tidak valid, Ghozali (2018).

Perhitungan uji validitas ini menggunakan bantuan software SPSS versi 16. Dimana n adalah jumlah responden, maka df pada pengujian validitas ini $df = n-2$, sehingga $df = 35-2 = 33$, maka dapat diketahui $r \text{ tabel} = 0,334$

Berikut ini hasil uji validitas untuk variabel kompetensi (X1)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	r hitung	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
X1.1	0.714	0.000	0.334	Valid
X1.2	0.757	0.000	0.334	Valid
X1.3	0.745	0.000	0.334	Valid
X1.4	0.765	0.000	0.334	Valid
X1.5	0.763	0.000	0.334	Valid

Tabel 4.9 diatas telah dianalisis dan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kompetensi (X1) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation ($r \text{ hitung}$) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai $r \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan berada dibawah level 0,05.

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2):

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r hitung	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
X2.	0.673	0.000	0.334	Valid
X2.	0.846	0.000	0.334	Valid
X2.	0.772	0.000	0.334	Valid
X2.	0.776	0.000	0.334	Valid
X2.	0.720	0.000	0.334	Valid

Hasil dari analisis tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independent lingkungan kerja (X2) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai person correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan berada dibawah level 0,05.

Berikut ini hasil uji validitas untuk variabel Kinerja (Y):

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r hitung	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
Y1	0.813	0.000	0.334	Valid
Y2	0.640	0.000	0.334	Valid
Y3	0.694	0.000	0.334	Valid
Y4	0.657	0.000	0.334	Valid
Y5	0.638	0.000	0.334	Valid

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen kinerja pegawai (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r hitung) setiap item pernyataan lebih besar dari

nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan berada dibawah level 0,05.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Ghazali (2018). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.15 akan menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,800	5	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,814	5	Reliable
Kinerja (Y)	0,713	5	Reliable

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha atas variabel kompetensi sebesar 0,800, lingkungan kerja sebesar 0,814, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,713. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini sangat reliable karena mempunyai

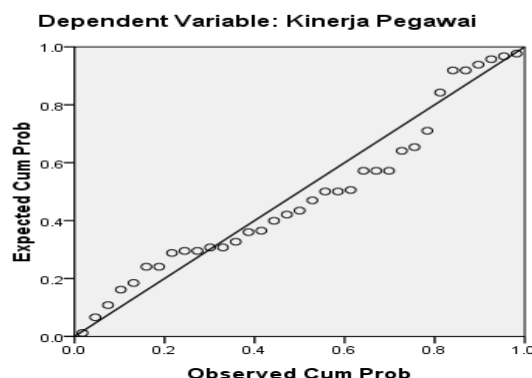
nilai cronbach's alpha lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali dan dilakukan pengujian berulang akan diperoleh jawaban yang konsisten dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghazali (2018). Normalitas dapat diketahui dengan melihat pada penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Apabila data (titik) menyebar menjauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Data yang baik dan normal apabila memiliki distribusi normal.

Gambar 4.1
Kurva Normal P-P Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Maka dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

Kemudian, normalitas data juga dapat digunakan dengan menggunakan Kolmogorov-Smimov Test. Untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak dengan Kolmogorov-Smimov Test adalah dengan cara memperlihatkan angka pada Asymp. Sig. (2- tailed), data dikatakan normal apabila nilai Sig > 0,05 dan dikatakan tidak normal apabila nilai Sig < 0,05, Sufren dan Yonathan (2018).

Tabel 4.13
Hasil Kolmogorov-Smimov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28724682
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.498

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test diatas, terlihat nilai Asymp.Sig pada penelitian ini sebesar 0.505, dimana nilai tersebut lebih besar dari ketentuan uji normalitas Kolmogorov- Smirnov dengan nilai Asymp.Sig $0.498 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana hasil nya konsisten dengan uji sebelum nya. Maka data tersebut layak untuk digunakan.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Nilai regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali,2018:107).

Hasil pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.913	1.095
Lingkungan Kerja	.913	1.095

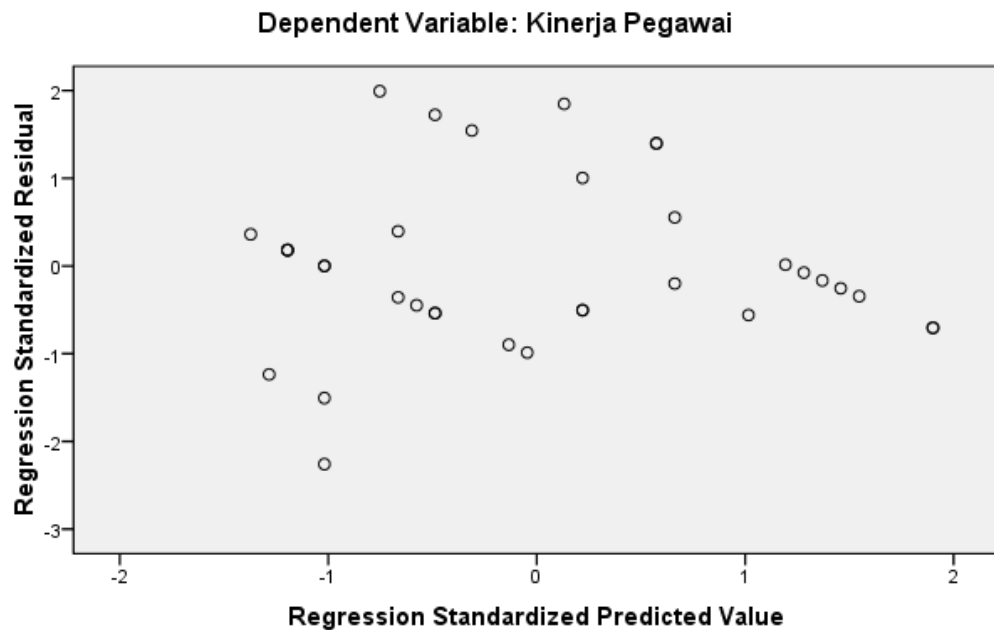
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel diatas perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa nilai VIF kompetensi adalah 1.095, nilai VIF Lingkungan Kerja adalah 1.095, Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel adalah Kompetensi sebesar 0.913, Lingkungan kerja sebesar 0.913, Ini berarti menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10. Maka berdasarkan nilai Tolerance tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hal sesuai dengan pernyataan Imam Ghozali (2017), bahwa yang umum digunakan untuk menilai adanya multikolinearitas apabila nilai $VIF \leq 10$ atau nilai $Tolerance \geq 0,10$.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2018), jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, juga melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik sacterrplot antara SRESID dan ZPRED, Ghozali (2018).

Gambar 4.2
Hasil Uji Scatterplot
Scatterplot



Berdasarkan penyajian pada gambar 4.4 scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi (alpha) 5% (0,05). Apabila nilai

probability t lebih besar dari alpha 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya. Apabila nilai probability t lebih kecil dari alpha 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Selain itu dapat juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, Ghazali (2018).

Tabel 4.15
Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.058	3.181		1.276	0.211
Kompetensi	0.239	0.115	0.264	2.066	0.047
Lingkungan Kerja	0.597	0.127	0.600	4.698	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Jika dilihat hasil pada Tabel 4.15 coefficients pada uji t diatas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 2.036 yang diperoleh dari t tabel dengan $df = n-k-1$ ($35-2-1$) yaitu 32 dan $\alpha 0,05 / 2 = 0.025$. Berikut ini pembahasan dari uji parsial antara dimensi kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1) Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.047. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,047 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.066 > 2.036$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($4.698 > 2.036$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat

signifikansi (α) sebesar 5% (0.05). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α 0.05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Selain itu juga bisa dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, Ghazali (2018).

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistic F) sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.833	2	30.917	17.561	.000 ^a
	Residual	56.338	32	1.761		
	Total	118.171	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hipotesis 3 : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara bersama-sama (simultan) pengaruh kompetensi (X1)

dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari tabel 4.20 diperoleh nilai F hitung (17.561) > F tabel (3.290) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.000 < 0.05$, maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hal ini berarti secara simultan kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena dalam penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai syarat dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.058	3.181		1.276	0.211
Kompetensi	0.239	0.115	0.264	2.066	0.047
Lingkungan Kerja	0.597	0.127	0.600	4.698	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 4.058 + 0,239X_1 + 0,597X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Lingkungan Kerja

B₁, B₂ = Koefisien Regresi

e = Error Term

- a. Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja pegawai (Y). Hal ini menyatakan jika variabel kompetensi dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 4.058.
- b. Koefisien regresi variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,239 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi (X₁) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan jika semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,597 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X₂) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Nilai sig pada ketiga variabel yaitu kompetensi (X₁) sebesar 0,047 dan lingkungan kerja (X₂) sebesar 0.000. Hal ini berarti seluruh variabel

berpengaruh secara signifikan karena nilai sig seluruh variabel lebih kecil dari 0.05.

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghazali (2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada output SPSS, koefisien determinasi terletak dalam tabel summary dan tertulis R square. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun, jika nilai R² mendekati satu maka seluruh variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji R² pada penelitian ini.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.723 ^a	0.523	0.493	1.327

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

Berdasarkan hasil tabel model summary diatas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,493 atau 49,3% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan lingkungan kerja adalah sebesar 49,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,507 atau 50,7% (100% - 49,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kerja sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2. Implikasi

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan di atas menyatakan bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian penelitian ini memberikan beberapa implikasi

sebagai berikut:

1. Implikasi terhadap kompetensi, yaitu sudah seharusnya para pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya terus meningkatkan kompetensinya dalam bekerja agar tujuan organisasi pemerintahan dapat tercapai dengan maksimal. Dalam penelitian kali ini faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi adalah pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan juga kemampuan terhadap bidang pekerjaan yang dijalankan nya. Untuk itu Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya harus senantiasa memberikan wadah kepada para pegawai dalam upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan terhadap bidang pekerjaan yang dijalankan nya, sehingga kompetensi pegawai akan semakin meningkat dan tentu akan memberikan dampak positif bagi kemajuan suatu organisasi.
2. Implikasi lingkungan kerja, yaitu sebuah organisasi pemerintahan sebagai tempat pelayanan masyarakat harus memberikan fasilitas yang baik dan nyaman terhadap pegawai dan juga masyarakat. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai sehingga mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi tingkat lingkungan kerja adalah adanya hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, atau antar sesama pegawai. Untuk itu Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya harus

senantiasa menjaga hubungan dan komunikasi antara pemimpin dengan pegawai maupun hubungan antar sesama pegawai, dengan begitu akan membuka peluang yang sangat besar dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

5.3. Saran

Adapun mengenai saran-saran yang penulis ingin sampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan selesainya penelitian ini, maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model penelitian yang berbeda dan juga pada objek yang berbeda, misalnya pada tempat perusahaan atau organisasi yang berbeda dengan begitu dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi agar diperoleh hasil perhitungan yang lebih akurat.

2. Bagi Akademisi

Untuk kalangan akademis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki tema atau variabel yang serupa yaitu kompetensi dan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji komponen lain selain masalah kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis atau dengan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori atau penelitian terdahulu.

3. Bagi Dinas, Organisasi atau Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Barat Daya dapat lebih fokus lagi terhadap hal- hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti hal nya memberikan wadah untuk meningkatkan kompetensi SDM dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

DAFTAR PUSTAKA

- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Daniel, S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. *Jurnal AGORA*.
- Natasya, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambion. *Jurnal EMBA*.
- Anggreany, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Mohammad, R., Mochammad, A., & Gunawan, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ronal, D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*.
- Burhanudin., Mohammad, Z., & Muhammad, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karaywan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*.
- Nuning, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*.
- Jesslyn, H., & Fransisca, A. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT Bersama Lima Putera. *Jurnal AGORA*.
- Syifa, V., & Susi, O. (2020). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran Terhadap Belanja Modal Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bandung Periode 2010-2018. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*.

- Wiwik, W., & Dewi, F. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Jurnal Cakrawala*.
- Rani, K. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*.
- Dewi, F., & Yogi, D. (2018). Pengaruh *Current Rasio* dan *Debt to Equity Ratio* Terhadap Harga Saham di Perusahaan *Food and Beverage* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*.
- Irfan, B. (2018). Faktor-faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor.
- Bhebeb, O., & Diah, S. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra International TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur Bandung. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*.
- Chandr, C. (2018). Pengaruh Pengalaman dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Fondasi*.
- Tommy, H., & Mauli, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*.
- Abner, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*.
- Lyta, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*.
- Ningrum. (2017). Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap MAN 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Kiki, J. (2018). Penerapan Metode Pembelajaran Observasi Lapangan (Outdoor Study) Pada Mata Kuliah Manajemen Operasioanl (Survey pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Semester III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi*.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. Oleh karena itu disela-sela kesibukan anda, saya memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Daftar Kuesioner :

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pertanyaan yang anda pilih.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Variabel Kompetensi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan					
2.	Saya memiliki kemampuan, pengetahuan dan profesionalitas					
3.	Saya memiliki kemampuan melakukan pengelolaan informasi					
4.	Saya memiliki kepercayaan diri dalam melakukan tugas					
5.	Saya mampu mampu beradaptasi dengan baik dengan lingkungan					

2. Variabel Lingkungan Kerja

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Penerangan lampu yang baik menunjang saya dalam bekerja					
2.	Saya terganggu dengan tingkat kebisingan yang tinggi dalam lingkungan kerja					
3.	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik membantu dalam bekerja					
4.	Tata warna ruang kantor memberikan kenyamanan dalam bekerja					
5.	Penataan ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					

3. Variabel Kinerja Pegawai

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target kurun waktu yang ditentukan oleh Dinas					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan mengoptimalkan efisiensi waktu, tenaga dan biaya					
3.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas					
4.	Saya mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang dibebankan kepada saya					
5.	Saya memiliki keahlian dalam memberikan gagasan					

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kompetensi (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total Skor X1
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	5	5	4	23
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	5	21
7	4	4	4	4	5	21
8	4	2	3	4	4	17
9	5	4	5	5	5	24
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	4	5	23
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	4	4	4	22
14	4	4	5	5	5	23
15	5	5	5	5	5	25
16	4	5	4	4	4	21
17	5	5	4	5	5	24
18	4	4	5	4	4	21
19	5	5	4	4	5	23
20	4	5	5	5	5	24
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	3	4	19
23	5	5	4	4	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	5	4	4	21
26	4	5	5	5	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	4	4	5	23
29	4	5	4	5	5	23
30	4	5	4	4	4	21
31	5	5	5	4	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total Skor X2
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	4	4	4	22
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	5	21
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	5	5	22
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	4	5	23
15	4	5	5	5	5	24
16	5	4	4	4	5	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	5	4	4	21
19	4	5	5	5	4	23
20	4	4	4	3	5	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	4	5	5	24
27	4	5	5	5	5	24
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	4	4	22
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	4	4	4	22
34	4	5	5	4	5	23
35	4	4	4	5	4	21

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total Skor Y
1	5	5	5	4	4	23
2	4	4	4	5	5	22
3	5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	5	5	24
5	5	5	4	5	5	24
6	4	4	4	4	5	21
7	4	3	3	4	4	18
8	4	3	3	4	5	19
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	4	5	21
11	5	5	4	4	4	22
12	4	4	4	4	5	21
13	5	5	5	4	5	24
14	4	5	5	5	5	24
15	5	4	5	5	5	24
16	4	5	4	4	4	21
17	4	5	4	4	4	21
18	4	4	4	5	4	21
19	4	5	5	4	5	23
20	4	5	4	4	4	21
21	4	5	4	4	4	21
22	4	5	4	4	4	21
23	4	5	4	4	4	21
24	5	5	4	5	5	24
25	4	5	4	4	4	21
26	5	5	4	5	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	5	4	5	22
29	5	5	4	5	5	24
30	4	3	4	4	4	19
31	5	5	5	4	5	24
32	5	5	4	5	5	24
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	4	5	5	24

LAMPIRAN 3 HASIL OLAH DATA

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	35	17	25	22.26	2.063
Lingkungan Kerja	35	20	25	21.80	1.876
Kinerja Pegawai	35	18	25	22.37	1.864
Valid N (listwise)	35				

Correlations X1

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kompetensi
X1.1 Pearson Correlation	1	.458**	.375*	.419*	.471**	.714**
Sig. (2-tailed)		.006	.026	.012	.004	.000
N	35	35	35	35	35	35
X1.2 Pearson Correlation	.458**	1	.413*	.375*	.486**	.757**
Sig. (2-tailed)	.006		.014	.027	.003	.000
N	35	35	35	35	35	35
X1.3 Pearson Correlation	.375*	.413*	1	.573**	.424*	.745**
Sig. (2-tailed)	.026	.014		.000	.011	.000
N	35	35	35	35	35	35
X1.4 Pearson Correlation	.419*	.375*	.573**	1	.527**	.765**
Sig. (2-tailed)	.012	.027	.000		.001	.000
N	35	35	35	35	35	35
X1.5 Pearson Correlation	.471**	.486**	.424*	.527**	1	.763**
Sig. (2-tailed)	.004	.003	.011	.001		.000
N	35	35	35	35	35	35
Kompetensi Pearson Correlation	.714**	.757**	.745**	.765**	.763**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Lingkungan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.704**	.205	.300	.367*	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.239	.080	.030	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.704**	1	.578**	.514**	.421*	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.205	.578**	1	.653**	.491**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.239	.000		.000	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.300	.514**	.653**	1	.436**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.080	.002	.000		.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.367*	.421*	.491**	.436**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.030	.012	.003	.009		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.673**	.846**	.772**	.776**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja Pegawai
Y1.1	Pearson Correlation	1	.432**	.403*	.539**	.468**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.010	.016	.001	.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	.432**	1	.389*	.165	.039	.640**
	Sig. (2-tailed)	.010		.021	.343	.823	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	.403*	.389*	1	.196	.358*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.016	.021		.260	.035	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	.539**	.165	.196	1	.468**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.001	.343	.260		.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	.468**	.039	.358*	.468**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.005	.823	.035	.005		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.813**	.640**	.694**	.657**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliability X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.83	3.029	.558	.770
X1.2	17.80	2.635	.557	.776
X1.3	17.83	2.852	.580	.762
X1.4	17.91	2.845	.615	.751
X1.5	17.66	2.938	.628	.750

Reliability X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.49	2.551	.495	.808
X2.2	17.40	2.188	.736	.736
X2.3	17.49	2.375	.634	.769
X2.4	17.49	2.257	.616	.774
X2.5	17.34	2.408	.544	.796

Reliability Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	17.91	2.198	.682	.582
Y1.2	17.80	2.341	.352	.726
Y1.3	18.11	2.339	.479	.661
Y1.4	17.91	2.492	.456	.671
Y1.5	17.74	2.550	.438	.678

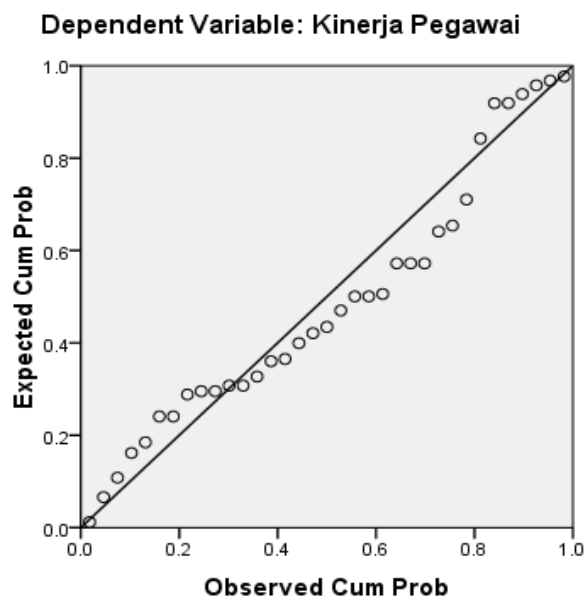
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

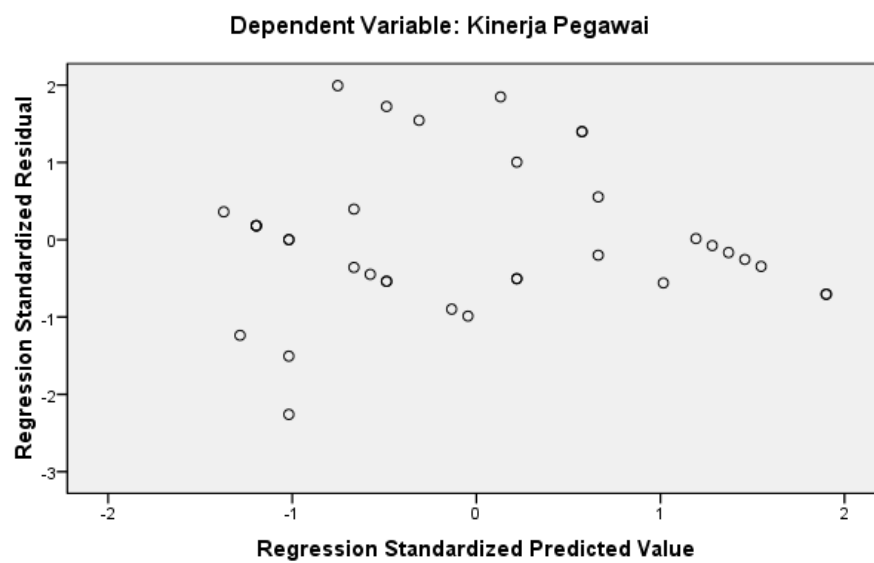
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28724682
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.829
Asymp. Sig. (2-tailed)		.498
a. Test distribution is Normal.		

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary

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	.723 ^a	.523	.493	1.327	.523	17.561	2	32	.000

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.833	2	30.917	17.561	.000 ^a
	Residual	56.338	32	1.761		
	Total	118.171	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.058	3.181		1.276	.211		
	Kompetensi	.239	.115	.264	2.066	.047	.913	1.095
	Lingkungan Kerja	.597	.127	.600	4.698	.000	.913	1.095

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Lingkungan Kerja
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.340	.01	.80	.48
	3	.003	30.179	.99	.20	.52

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 4
TABEL r HITUNG

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007

LAMPIRAN 5

TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0,25 0,5	0,1 0,2	0,05 0,1	0,025 0,05	0,01 0,02	0,005 0,01	0,001 0,002
1	1	3,07768	6,31375	12,7062	31,82052	63,65674	318,30884
2	0,8165	1,88562	2,91999	4,30265	6,96456	9,92484	22,32712
3	0,76489	1,63774	2,35336	3,18245	4,5407	5,84091	10,21453
4	0,7407	1,53321	2,13185	2,77645	3,74695	4,60409	7,17318
5	0,72669	1,47588	2,01505	2,57058	3,36493	4,03214	5,89343
6	0,71756	1,43976	1,94318	2,44691	3,14267	3,70743	5,20763
7	0,71114	1,41492	1,89458	2,36462	2,99795	3,49948	4,78529
8	0,70639	1,39682	1,85955	2,306	2,89646	3,35539	4,50079
9	0,70272	1,38303	1,83311	2,26216	2,82144	3,24984	4,29681
10	0,69981	1,37218	1,81246	2,22814	2,76377	3,16927	4,1437
11	0,69745	1,36343	1,79588	2,20099	2,71808	3,10581	4,0247
12	0,69548	1,35622	1,78229	2,17881	2,681	3,05454	3,92963
13	0,69383	1,35017	1,77093	2,16037	2,65031	3,01228	3,85198
14	0,69242	1,34503	1,76131	2,14479	2,62449	2,97684	3,78739
15	0,6912	1,34061	1,75305	2,13145	2,60248	2,94671	3,73283
16	0,69013	1,33676	1,74588	2,11991	2,58349	2,92078	3,68615
17	0,6892	1,33338	1,73961	2,10982	2,56693	2,89823	3,64577
18	0,68836	1,33039	1,73406	2,10092	2,55238	2,87844	3,61048
19	0,68762	1,32773	1,72913	2,09302	2,53948	2,86093	3,5794
20	0,68695	1,32534	1,72472	2,08596	2,52798	2,84534	3,55181
21	0,68635	1,32319	1,72074	2,07961	2,51765	2,83136	3,52715
22	0,68581	1,32124	1,71714	2,07387	2,50832	2,81876	3,50499
23	0,68531	1,31946	1,71387	2,06866	2,49987	2,80734	3,48496
24	0,68485	1,31784	1,71088	2,0639	2,49216	2,79694	3,46678
25	0,68443	1,31635	1,70814	2,05954	2,48511	2,78744	3,45019
26	0,68404	1,31497	1,70562	2,05553	2,47863	2,77871	3,435
27	0,68368	1,3137	1,70329	2,05183	2,47266	2,77068	3,42103
28	0,68335	1,31253	1,70113	2,04841	2,46714	2,76326	3,40816
29	0,68304	1,31143	1,69913	2,04523	2,46202	2,75639	3,39624
30	0,68276	1,31042	1,69726	2,04227	2,45726	2,75	3,38518
31	0,68249	1,30946	1,69552	2,03951	2,45282	2,74404	3,3749
32	0,68223	1,30857	1,69389	2,03693	2,44868	2,73848	3,36531
33	0,682	1,30774	1,69236	2,03452	2,44479	2,73328	3,35634
34	0,68177	1,30695	1,69092	2,03224	2,44115	2,72839	3,34793
35	0,68156	1,30621	1,68957	2,03011	2,43772	2,72381	3,34005
36	0,68137	1,30551	1,6883	2,02809	2,43449	2,71948	3,33262
37	0,68118	1,30485	1,68709	2,02619	2,43145	2,71541	3,32563
38	0,681	1,30423	1,68595	2,02439	2,42857	2,71156	3,31903
39	0,68083	1,30364	1,68488	2,02269	2,42584	2,70791	3,31279
40	0,68067	1,30308	1,68385	2,02108	2,42326	2,70446	3,30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 6
r TABEL

Distribusi Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 7 f TABEL

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191