



**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
MELALUI DISIPLIN KERJA  
(Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso)**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana (S2)  
pada Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandala Jember

**Disusun Oleh :**

**EVI YUNI WULANDARI**

**NIM : 21050024**

**PROGRAM STUDI PASCA SARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS  
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

---

**Judul**

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
MELALUI DISIPLIN KERJA (Studi Pada Dinas Lingkungan  
Hidup Kabupaten Bondowoso)**

Nama : Evi Yuni Wulandari  
NIM : 21050024  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

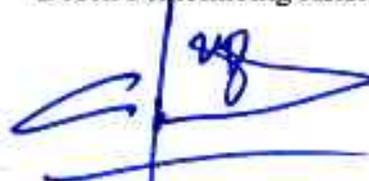
Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,



Dr. Agustin, HP., M.M  
NIDN. 0717086201

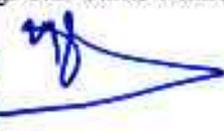
Dosen Pembimbing Asisten,



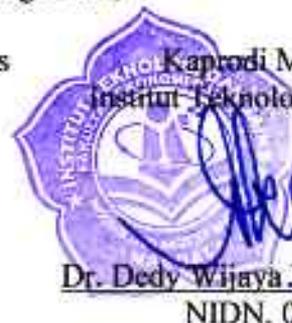
Dr. Muhammad Firdaus, M.M., M.P.  
NIDN. 0008077101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Sains Mandala

  
  
Dr. Muhammad Firdaus, M.M., M.P.  
NIDN. 0008077101

Kaprodi Magister Manajemen  
Institut Teknologi dan Sains Mandala

  
  
Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.  
NIDN. 0721127404

## LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

### PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

Tesis Dengan Judul

Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja (studi pada dinas lingkungan hidup kabupaten bondowoso)

Yang disusun oleh :

Nama : Evi Yuni Wulandari  
NIM : 21050024  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji pada 6 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

**Tim Penguji**

Ketua



Dr. Hary Sulaksono, S.E., M.M.  
NIDN. 0705046001

Sekretaris,



Dr. Muhammad Firdaus, M.M., M.P.  
NIDN. 0008077101

Anggota,



Dr. Agustin. HP., M.M.  
NIDN. 0717086201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Muhammad Firdaus, M.M., M.P.  
NIDN. 0008077101

Kaprodi Magister Manajemen  
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.  
NIDN. 0721127404

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**  
**INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS (ITS) MANDALA JEMBER**

---

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Evi Yuni Wulandari  
NIM : 21050024  
Jurusan : MAGISTER MANAJEMEN  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso)**

Menyatakan bahwa Tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari Tesis ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, Juni 2023

Yang menyatakan,



**EVI YUNI WULANDARI**  
**(NIM :21050024)**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso)”

Berkenaan dengan penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, SE, MM, MP. selaku Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan Magister Manajemen.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, SP, MM, MP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan Magister Manajemen.
3. Bapak Dr. Dedy Wijaya Kusuma, ST, M.Pd. sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh studi program Magister Manajemen
4. Ibu Dr. Agustin HP., MM sebagai Pembimbing Utama yang dengan penuh perhatian dan kesabaran serta selalu memberikan bimbingan, dan dukungan terbaik selama penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, SP, MM, MP, sebagai Pembimbing Asisten yang telah memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam pembuatan tesis ini
6. Para dosen pengajar Program Magister Manajemen ITS Mandala Jember, yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran analitis dan pengalaman yang lebih baik.
7. Suami dan anak-anak yang selalu memberikan dukungan penuh mulai awal kuliah sampai akhir.
8. Teman-teman se angkatan yang senantiasa memberikan motivasi dan support

9. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan dalam bidang penelitian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun

Jember, Juni 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii-iii
<b>HALAMAN KATA PEGANTAR</b> .....	iv
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Pembatasan Masalah .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
2.2 Kajian Pustaka.....	27
2.2.1 Manajemen.....	27
2.2.2 Kompetensi .....	29
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	33
2.2.4 Motivasi Kerja .....	39
2.2.5 Disiplin Kerja.....	45
2.2.6 Kinerja .....	48
2.3 Kerangka Konseptual .....	54
2.4 Hipotesis .....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	67
3.1 Tempat/Lokasi dan Waktu Penelitian .....	67
3.2 Populasi dan Sampel .....	67
3.3 Jenis penelitian.....	69
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian .....	70

3.5 Definisi Operasional .....	71
3.6 Jenis dan Sumber Data .....	76
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	77
3.8 Teknik Pengolahan Data .....	78
3.9 Teknik Analisis Data.....	79
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>90</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	90
4.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian .....	90
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	94
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasar Usia .....	94
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja .....	95
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	96
4.1.2.1 Penilaian Responden Terhadap Kompetensi Pegawai .....	97
4.1.2.2 Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	98
4.1.2.3 Penilaian Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	101
4.1.2.4 Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	103
4.1.2.5 Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pegawai .....	104
4.2 Analisis Hasil Penelitian .....	107
4.2.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	107
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	109
4.2.3 Uji Multikolinearitas .....	109
4.2.4 Uji Heterokedastisitas .....	110
4.2.5 Uji Normalitas.....	111
4.3 Analisis Jalur .....	113
4.3.1 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung.....	113
4.3.2 Model Struktural .....	115
4.3.3 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung dengan Sobel Tes.....	116
4.3.4 Koefisien Determinasi .....	116
4.4 Interpretasi Hasil Penelitian .....	
4.4.1 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Disiplin Kerja.....	120

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	121
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	122
4.4.4 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai .....	123
4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	124
4.4.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	125
4.4.7 Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	126
4.4.8 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja .....	127
4.4.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja .....	128
4.4.10 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja .....	128
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	130
5.1 Kesimpulan.....	130
5.2 Implikasi.....	135
5.3 Saran.....	136
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	138

## DAFTAR TABEL

Table 1.1	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan .....	8
Tabel 2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini.....	23
Tabel 3.1	Dimensi Variabel Penelitian.....	73
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	94
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasar Usia .....	94
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja.....	95
Tabel 4.4	Variabel Kompetensi Pegawai (X1) .....	97
Tabel 4.5	Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	99
Tabel 4.6	Variabel Motivasi Kerja (X3).....	102
Tabel 4.7	Variabel Disiplin Kerja (Z) .....	103
Tabel 4.8	Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	105
Tabel 4.9	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penilaian.....	108
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas .....	109
Tabel 4.11	Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung.....	113
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dengan Sobel Tes.....	117
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi X1, X2 dan X3 Terhadap Z .....	119
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi X1, X2 dan X3 Terhadap Y .....	119

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	54
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Z .....	111
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh X1, X2 dan Z Terhadap Y .....	111
Gambar 4.4	Hasil Pengujian Normalitas.....	112
Gambar 4.5	Hasil Pengujian Normalitas.....	112
Gambar 4.6	Hasil Analisis Jalur .....	116

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja melalui disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 responden yang diperoleh dengan menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan terbatas pada variabel kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : kompetensi, lingkungan, motivasi, disiplin dan kinerja.

### ***Abstract***

*This study aims to prove whether competence, work environment and work motivation through work discipline have an influence on employee performance at the Bondowoso Regency Environmental Service. The population of this study were all civil servants at the Bondowoso Regency Environmental Service. The number of samples in this study were 125 respondents obtained using the Non Probability Sampling method with purposive sampling technique. This research was conducted limited to the variable performance of employees of the Bondowoso Regency Environmental Service. The research method used is a survey method using a questionnaire as a data collection instrument. The collected data were analyzed using Path Analysis techniques. The results showed that competence, work environment and work motivation had a significant effect on work discipline. Competence, work environment, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. Competence, work environment and work motivation have a significant effect on employee performance through work discipline. This research can be used as evaluation material for the Bondowoso Regency Environmental Service to improve employee performance.*

*Keywords: competence, environment, motivation, discipline and performance.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi.

Keterampilan atau kemampuan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam

suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017). Menurut Agustian et al., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Di bawah ini akan dijelaskan pengertian motivasi menurut beberapa ahli, yaitu: Fachreza et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Kadarisman (2015) adalah “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Menurut Sunyoto (2015), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Sedangkan Menurut Uno (2012) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Hal yang mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi (Ginting, 2018). Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sutrisno (2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. (Hasibuan, 2016).

Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. (Bangun, Wilson. 2012). Rani & Mayasari (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja menurut Moeheriono (2014) adalah *“performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams”* (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

Berdasarkan teori yang menyatakan adanya pengaruh dalam meningkatkan kinerja, maka berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya *research gap* pada peneliti Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Dengan hasil penelitian Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas

Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi berpengaruh tidak signifikan Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Selanjutnya penelitian Wahyudianto, H. (2020). Dengan hasil penelitian Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan DLH Kabupaten Sampang. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan DLH Kabupaten Sampang.

Penelitian selanjutnya oleh Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja menguatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya Basuki, K., & Saputra, G. A. (2017). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem *reward* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja diatas serta didukung dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang sejenis, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Pembentukan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan

Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan Peraturan Bupati Nomor 83 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 7 tahun 2021, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi sebagai berikut: Penyusunan rencana program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Penyusunan kebijakan teknis dan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan koordinasi program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan pengendalian terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan pembinaan pegawai di lingkungan Dinas; Pelaksanaan pembinaan teknis dan administratif pada unit pelaksana teknis dinas dan pejabat fungsional di lingkungan dinas; Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas bawahan agar sasaran dapat dicapai sesuai dengan program kerja dan ketentuan yang berlaku; Penyelenggaraan perijinan di bidang Lingkungan Hidup; Penilaian prestasi bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier; Pelaporan hasil pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bupati; Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Perencanaan dan pengelolaan lingkungan hidup harus didasarkan pada prinsip pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan. Komitmen untuk mempertimbangkan aspek ekologi, ekonomi, dan sosial dalam melaksanakan pembangunan berkelanjutan harus dilakukan secara konsisten melalui pendekatan

holistik. Dalam mendukung pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan, terdapat tiga isu prioritas bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso untuk urusan Lingkungan Hidup yaitu isu perubahan tata guna lahan, isu peningkatan jumlah timbulan sampah serta isu kualitas air dan penurunan permukaan air tanah. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 mempunyai program, kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut : Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan Urusan Pemerintah Bidang Lingkungan Hidup.

Perencanaan pembangunan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso Tahun 2018-2023 merupakan kelanjutan dari pembangunan tahun-tahun sebelumnya, sehingga dalam merumuskan arah kebijakan dan strategi pembangunan kedepan tidak lepas dari kondisi riil pembangunan yang telah dicapai. Lima tahun pertama Renstra Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso telah menghasilkan berbagai kemajuan yang cukup berarti namun masih terdapat berbagai permasalahan pembangunan daerah yang merupakan kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan bermuara pada tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi. Untuk mendapatkan gambaran awal bagaimana permasalahan OPD dipecahkan, tiap-tiap permasalahan juga diidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilannya dimasa datang. Faktor-faktor penentu keberhasilan adalah faktor kritis, hasil kinerja dan faktor-faktor lainnya yang memiliki daya ungkit yang tinggi dalam

memecahkan permasalahan pembangunan atau dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Pada bagian ini, diuraikan permasalahan yang paling krusial tentang layanan dasar di tiap urusan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing melalui penilaian terhadap capaian kinerja yang belum mencapai target yang ditetapkan dalam RPJMD Tahun 2018-2023. Permasalahan akan diuraikan untuk mengetahui faktor-faktor baik secara internal maupun eksternal, yang menjadi pendorong munculnya permasalahan tersebut. Identifikasi permasalahan pada tiap urusan dilakukan dengan memperhatikan capaian indikator kinerja pembangunan dan hasil evaluasi pembangunan tahun terakhir :

**Tabel 1.1**  
**Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)**  
**Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.**

No	Kegiatan	Kualitas Capaian %		
		2019	2020	2021
1	Melaksanakan program pengelolaan sampah	88	88	85
2	Melaksanakan pengurangan sampah dengan melakukan pembatasan, daur ulang dan pemanfaatan kembali	84	84	88
3	Melaksanakan penanganan sampah dengan memilih, pengumpulan, pengangkutan, pengolahan dan pemrosesan akhir sampah di TPA Kab. Kota	84	85	84
4	Melaksanakan peningkatan serta peran serta masyarakat dalam pengelolaan persampahan	94	89	88
5	Melaksanakan penyediaan sarana dan prasarana pengelolaan persampahan.	84	87	86
6	Pelaksanaan program dan kegiatan bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup	84	88	87
7	Pembinaan koordinasi dalam pelaksanaan tata lingkungan dan analisa mengenai dampak lingkungan	94	84	90
8	Pelaksanaan evaluasi penerapan pengendalian tata lingkungan dan kajian dampak lingkungan	93	90	92
9	Pelaksanaan penyusunan kebijakan tata ruang lingkungan dan kajian dampak lingkungan	92	89	91
10	Pelaksanaan bimbingan teknis, monitoring dan pelaporan atas hasil tindak lanjut pengaduan	87	88	90

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso (2022)

Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai diatas dapat diketahui belum tercapainya target realisasi program kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso dengan ditunjukkannya hasil realisasi program isu permasalahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, maka fenomena kinerja dalam penelitian ini ialah : kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan memberikan solusi terkait pengaruh variabel kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diasumsikan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas serta teori dan empiris yang sejenis dan didukung dengan data identifikasi permasalahan serta tugas dan fungsi pegawai, maka rumusan masalahnya adalah :“bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai agar efektivitas dalam meningkatkan mutu kerja melalui faktor kompetensi pegawai, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap disiplin kerja yang dapat terpenuhi dengan segera oleh kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso mengenai pelayanan publik?”. Pertanyaan penelitian yang akan muncul adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
4. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
8. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso melalui disiplin kerja?
9. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso melalui disiplin kerja?
10. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso melalui disiplin kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan fenomena kinerja di atas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso.

- 2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
- 3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
- 4 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
- 5 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
- 6 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
- 7 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso?
- 8 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso melalui disiplin kerja?
- 9 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso melalui disiplin kerja?
- 10 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso melalui disiplin kerja.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian secara garis besar dibagi menjadi :

1. Bagi objek penelitian; Memberikan gambaran informasi mengenai kompetensi pegawai, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Menjadikan bahan refleksi pemimpin Daerah Kabupaten Bondowoso, untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan capaian kinerja organisasi.
2. Bagi Almamater; Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak – pihak lain yang bersangkutan, selain itu untuk dapat menunjang bagi mahasiswa dalam mencari referensi untuk penelitian-penelitian dengan topik yang sama
3. Bagi peneliti selanjutnya; Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Menambah perbendaharaan pengetahuan praktis bagi penulis dalam rangka menerapkan teori yang diperoleh sebelumnya.

### **1.5. Pembatasan Masalah**

Pembatasan permasalahan pada penelitian yaitu pada pengukuran kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso berdasarkan kompetensi pegawai, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Selain itu penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai Juni tahun 2023 dan subjek pada penelitian ini adalah pegawai dengan status ASN (Aparatur Sipil Negara). Metode analisa data menggunakan teknik analisis jalur atau *path analysis* dengan alat SPSS.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai pengaruh kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Berikut ini uraian kajian penelitian terdahulu yang relevan.

1. Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. (2022). Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 5(1). Penelitian ini dilakukan pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. Bertujuan untuk menganalisis efek moderasi motivasi pada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 84 responden, dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, metode pengumpulan data menggunakan angket. Kemudian dilakukan analisis kuantitatif meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Data hasil penelitian diolah menggunakan

aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (H1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (H2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (H3) Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. (H4) Motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. (H5) Motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Wahyudianto, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sampang* (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Jawa Timur). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kabupaten Sampang, (2) Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Kabupaten Sampang, (3) Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Kabupaten Sampang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan pengumpulan data kuisioner dengan lima poin, pengukuran variabel di penelitian ini menggunakan skala ukur ordinal dengan teknik pembobotan skala likert sebagai alat ukur. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah sebagian karyawan/pegawai negeri sipil di DLH Kabupaten Sampang sebanyak 32 responden dengan teknik sampling jenuh. Data yang dipergunakan adalah data primer dan sekunder sedangkan analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan:

- 1). Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan DLH Kabupaten Sampang.
- 2). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan DLH Kabupaten Sampang
3. Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 19-34. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 147 pengelola barang milik daerah di lingkungan Pemerintah Kota Semarang. Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh 108 sampel. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling dengan bantuan software aplikasi SmartPLS versi 3.2.7. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja menguatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 82-88. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Sampel penelitian sebanyak 41 responden yang merupakan pegawai di Puskesmas Terakreditasi Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Sumber data berupa primer dan sekunder yang dikumpulkan dengan cara observasi, studi kepustakaan (dokumentasi), dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan metode SEM (*structure equation model*) berbasis PLS (*partial least square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (*P-Value*  $0,001 < 0,05$ ), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (*P-Value*  $0,026 < 0,05$ ), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) (*P-Value*  $0,000 < 0,05$ ).
5. Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. *Jurnal TRUST Riset Akuntansi*, 9(2). Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II

Ternate, maka dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah terdiri dari pegawai negeri sipil, Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Kepala Seksi Operasional Pelabuhan Kelas II Ternate sebanyak 80 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Data Uji analisis Moderasi dengan menggunakan Aplikasi PLS Versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi berpengaruh tidak signifikan Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Kompetensi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

6. Prasetya, D., & Fariz, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup

Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(2), 54-66. Organisasi selalu berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja setiap pegawainya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi akan dapat bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang baik. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja dari setiap pegawai organisasi menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan berjumlah 33 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh secara parsial motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

7. Puspitasari, I. Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Di Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak. *GOVERNANCE, Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(3). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui adakah pengaruh perilaku pemimpin terhadap disiplin pegawai, dan untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner, mengolah angka yang diperoleh kemudian memberikan analisis. Lokasi penelitian ini adalah Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak. Oleh karena itu, peneliti memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga kedisiplinan pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak dapat meningkat pula. Saran untuk penelitian ini adalah sebaiknya ketaatan terhadap peraturan jam kantor harus ditingkatkan dan disesuaikan dengan ketentuan yang telah ditetapkan agar tercapainya kedisiplinan. Untuk ketegasan pimpinan harus lebih ditingkatkan lagi agar tercapainya kedisiplinan pegawai terhadap jam kantor. Kerjasama antar kelompok agar lebih ditingkatkan lagi kekompakannya agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman demi

kedisiplinan. Dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan agar terciptanya kedisiplinan.

8. Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10. Tujuannya untuk mendeteksi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung akibat adanya variabel mediasi. Untuk pemecahan masalah tersebut digunakan jenis penelitian deskriptif menggunakan metode analisis data kuantitatif, dimana data-data dikumpulkan melalui kuisioner, di olah dan disajikan dalam bentuk Tabel, selanjutnya dianalisis dengan regresi variabel mediasi menggunakan metode causal step. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh total akibat adanya variabel mediasi ini sebesar 11,5% yang terdiri dari pengaruh langsung 5,1% dan pengaruh tidak langsung 6,41%. Sehubungan dengan temuan penelitian ini disarankan perlu adanya upaya peningkatan kepuasan kerja untuk memperbesar pengaruh positif dan signifikansinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.
9. As' ad, A., & Kamidin, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan

Makassar. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 34-43. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. (2) mengetahui dan menganalisis variabel mana yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar dengan populasi sebanyak 75 orang menggunakan metode sensus. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan selanjutnya untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda melalui program SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi secara serentak (simultan) memengaruhi kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar , dan (2) variabel pengetahuan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri hasil Perkebunan Makassar

10. Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti bahwa : 1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada

Sekretariat Daerah Kota Padang. 3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. 4) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan kuesioner. pada auditor Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang dapat digolongkan sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi (variabel pengaruh), dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang (variabel terpengaruh). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa : 1) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 1 didukung. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 2 didukung. 3) Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 3 didukung. 4) Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 4 didukung.

11. Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22-41. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan menguji pengaruh kepuasan kerja. Jumlah sampel yang digunakan adalah 54 (lima puluh empat) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (Path analysis). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bangka Belitung perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi untuk peningkatan kinerja pegawai kedepannya.

Dari beberapa penelitian terdahulu dan penelitian ini, terlihat beberapa perbedaan dan persamaan yang akan dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini**

No	Nama Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Firdaus, dkk. (2022).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (H1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (H2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (H3) Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. (H4) Motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. (H5) Motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Metode yang digunakan : Path analisis. Variabel Independen: Kompetensi Disiplin Kerja dan Motivasi. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai.	Objek dan waktu penelitian. Teknik penentuan sample
2	Saleh, dkk. (2022)	Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi berpengaruh tidak signifikan Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Kompetensi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.	Metode yang digunakan : Regresi Linier Berganda. Variabel Independen : Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai.	Objek penelitian, waktu penelitian. Variabel Independen: Komitmen Organisasi.

No	Nama Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
3	Ayunasrah, dkk. (2022).	Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh total akibat adanya variabel mediasi ini sebesar 11,5% yang terdiri dari pengaruh langsung 5,1% dan pengaruh tidak langsung 6,41%. Sehubungan dengan temuan penelitian ini disarankan perlu adanya upaya peningkatan kepuasan kerja untuk memperbesar pengaruh positif dan signifikansinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.	Penggunaan variabel penelitian gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai 1. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	Perbedaan pada karakteristik responden, permasalahan pada objek penelitian dan variasi hasil penelitian 1. Penggunaan sampling jenuh
4	Apridani, A., dkk. (2021).	kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) ( <i>P-Value</i> 0,001 < 0,05), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) ( <i>P-Value</i> 0,026 < 0,05), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ( <i>P-Value</i> 0,000 < 0,05).	Variabel Independen : Kompetensi, lingkungan kerja dan Motivasi Variabel Dependen : Kinerja Pegawai.	Perbedaan pada karakteristik responden, Penggunaan variabel beban kerja. permasalahan pada objek penelitian dan variasi hasil penelitian dan teknik analisa data Structural Equation Modeling dengan bantuan software aplikasi SmartPLS
4	Saputra, & Mulia. (2021).	1) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 1 didukung. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 2 didukung. 3) Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 3 didukung. 4) Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 4 didukung.	Penggunaan variabel penelitian gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai 1. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	1. Perbedaan pada karakteristik responden, permasalahan pada objek penelitian dan variasi hasil penelitian
6	Wahyudianto. (2020).	Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan: 1). Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan DLH Kabupaten Sampang. 2). Disiplin	Variabel Independen : lingkungan kerja dan Disiplin Kerja. Variabel Dependen :	Objek dan waktu penelitian. Teknik Analisa data Regresi linier

No	Nama Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan DLH Kabupaten Sampang	Kinerja Pegawai.	berganda Teknik penentuan sample
7	Prasetya, & Fariz, (2020).	(1) Terdapat pengaruh secara serempak motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh secara parsial motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	1. Penggunaan variabel peneitian gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja kinerja pegawai	Perbedaan pada karakteristik responden, permasalahan pada objek penelitian dan variasi hasil penelitian Dan teknik penentuan sample 1. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS)
8	As' ad, & Kamidin, (2020).	(1) kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi secara serentak (simultan) memepengaruhi kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar , dan (2) variabel pengetahuan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri hasil Perkebunan Makassar	Penggunaan variabel peneitian gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai 1. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	1. Perbedaan pada karakteristik responden, permasalahan pada objek penelitian dan variasi hasil penelitian
9	Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019).	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya untuk variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Bangka Belitung perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi untuk peningkatan kinerja pegawai kedepannya.	1. Hasil yang memiliki pengaruh positif berdasarkan konsep yang dirujuk 2. Teknik analisis 3. Pemodelan 4. Desain penelitian.	1. Objek penelitian 2. Variasi penggunaan variabel 3. Variasi hasil.

No	Nama Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
10	Permatasari, dkk (2019).	motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja menguatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.	Variabel Independen: Kompetensi Disiplin Kerja dan Motivasi. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai.	Perbedaan pada karakteristik responden, Penggunaan variabel beban kerja. permasalahan pada objek penelitian dan variasi hasil penelitian dan teknik analisa data Structural Equation Modeling dengan bantuan software aplikasi SmartPLS
11	Puspitasari, (2015).	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak.	Penggunaan variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai 1. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda	1. Perbedaan pada karakteristik responden, permasalahan pada objek penelitian dan variasi hasil penelitian

Sumber : berbagai penelitian dan jurnal manajemen

Berdasarkan Tabel 2.1 perbedaan paling umum adalah terletak pada karakteristik objek penelitian, dimana penelitian terdahulu meneliti pada objek yang memiliki karakteristik yang berbeda seperti pada pegawai Sekretariat dan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Juga pada penggunaan teknik analisis data Seperti Regresi dan SEM PLS. Beberapa terdapat pada penggunaan variabel yang tidak dimuat dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi. Persamaan secara umum yang muncul adalah penggunaan dua atau lebih variabel pengukur kinerja yaitu variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening. Selain itu juga ada beberapa pada teknik analisa data Path analisis.

## **2.2 Kajian Pustaka**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi sangatlah bergantung kepada orang-orang yang ada di dalamnya, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten dan sumber daya lainnya yang terkelola dengan baik, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, sangatlah diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (*fairness*) (Dessler, 2017). Menurut Susan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara.

Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen sumber daya manusia dirasa penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin muncul di kemudian hari. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan

modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Kasmir, 2016). Dalam proses manajemen sumber daya manusia, perlu dilakukan teknik dalam pengelolaannya. Dessler (2017) mengemukakan bahwa teknik yang dibutuhkan manajer untuk melakukan pengelolaan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan sifat pekerjaan masing-masing karyawan).
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut kandidat pekerjaan.
3. Memilih kandidat pekerjaan.
4. Mengorientasikan dan melatih karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji (kompensasi karyawan).
6. Memberikan insentif dan manfaat.
7. Menilai kinerja.
8. Berkomunikasi (wawancara, konseling, dan pendisiplinan).
9. Melatih karyawan, dan mengembangkan manajer.
10. Membangun hubungan dan keterlibatan karyawan.

### **2.2.2 Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016) Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi

(*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Rivai, 2015)

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan

(Triastuti, 2019). Menurut Agustian et al., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Adapun kompetensi menurut Elizar dan Tanjung, (2018) adalah “Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Dari definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM adalah suatu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dimiliki oleh individu (seseorang) yang bertujuan untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan pada perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena perusahaan dapat dikatakan berkembang apabila memiliki sumber daya yang kompeten.

### **2.2.1 Indikator Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep Diri Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan

bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).
5. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

### **2.2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan

dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Wibowo (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatankekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sofyandi (2008) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas

manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.”

Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2015) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Schultz & Schultz (2010) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang

mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

### 2.2.3.1 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut
2. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran

kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
3. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang

tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2013:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

#### **2.2.4 Motivasi Kerja**

Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, sehingga motivasi yang diperlukan atau yang dibutuhkan pun berbeda satu sama lainnya. Untuk mencapai sasaran-sasaran dari pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya diperlukan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan. Di bawah ini akan dijelaskan pengertian motivasi menurut beberapa ahli, yaitu: Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017).

Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (motivation) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisman (2015:278) adalah “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan motivasi menurut Syahyuti (2010) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik”

Menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Wibowo (2014:p.121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p.121).

Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2012:p.72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:p.121). Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014:p.122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Dari beberapa penjelasan di atas, maka disimpulkan motivasi kerja adalah merupakan suatu bagian yang penting di dalam suatu perusahaan yang fungsinya sebagai alat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai oleh perusahaan. Motivasi juga mengandung dua tujuan utama yaitu untuk diri pribadi karyawan dan untuk tujuan perusahaan tempat dimana bekerja.

#### **2.2.4.1 Teori Motivasi**

Beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi (Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Beberapa teori motivasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan karyawan berjenjang, artinya bila kebutuhan

yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan (Muazaroh & Subaidi, 2019), yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*). Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan bernafas.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*). Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*). Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berintegrasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*). Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*). Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri (Muazaroh & Subaidi, 2019). Teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan pondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Dengan demikian, setiap pegawai harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat mencapai kepuasan kerja.

## 2. Teori Kebutuhan Berprestasi

McClelland Menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

### a. Kebutuhan Berprestasi (N-Ach).

*Need For Achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

b. Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow).

*Need For Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (N-Affil).

*Need For Affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

3. Teori Dua Faktor Herzberg Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

a. Faktor Motivasional. Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan. Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor-faktor

pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

### **2.2.5 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sesuatu yang lebih banyak berasal dari dalam diri sendiri. Disiplin akan diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mengikuti peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan. Dengan disiplinnya para karyawan, maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat, yang berujung kepada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu kedisiplinan memiliki pengaruh penting terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi (Ginting, 2018).

Menurut Fasliah & Savitri (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan

agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. (Hasibuan, 2016)

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan dan selalu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

### **2.2.5.1 Indikator Disiplin**

Menurut Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi, diantaranya adalah:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan  
Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.
2. Keteladanan Pimpinan  
Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

### 3. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

### 4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

### 5. Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

### 6. Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

### 7. Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

### **2.2.6 Kinerja**

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo. 2016) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. (Bangun, Wilson. 2012, p.231)

Berikut pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya Nursam (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Rani & Mayasari (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja menurut Moehariono (2014) adalah “performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and

teams” (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

“Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” Moeheriono, 2012. Orang yang memiliki kinerja yang tinggi disebut orang yang memiliki produktif dalam bekerja dan apabila orang yang tingkat kinerjanya tidak bisa mencapai tingkat yang tinggi maka bisa dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dan performa juga akan rendah. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Griffin (2014:103) mengemukakan kinerja adalah “suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah prioritas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Mathis (2013:65) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen

kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tempatnya bekerja”. Menurut Mangkunegara, (2015:47), Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. 24 Hasibuan (2015:56) menjelaskan kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan Rivai (2013:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil atau 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”. Mangkunegara, (2015:49) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan “hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Bagaimana memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam

interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung, sikap dan mental, pendidikan, tingkat penghasilan, jaminan sosial serta teknologi.

Jadi dapat disimpulkan dari pendapat para ahli diatas bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang oleh seseorang dalam melakukan tugas baik kecakapan, usaha, dan kesempatan dalam suatu perusahaan atau organisasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kepuasan kerja terhadap karyawan dapat terpenuhi dan sebaliknya apabila kinerja karyawan tersebut menurun maka kepuasan kerja tidak akan tercapai dan akan mempengaruhi perusahaan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

#### **2.2.6.1 Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga

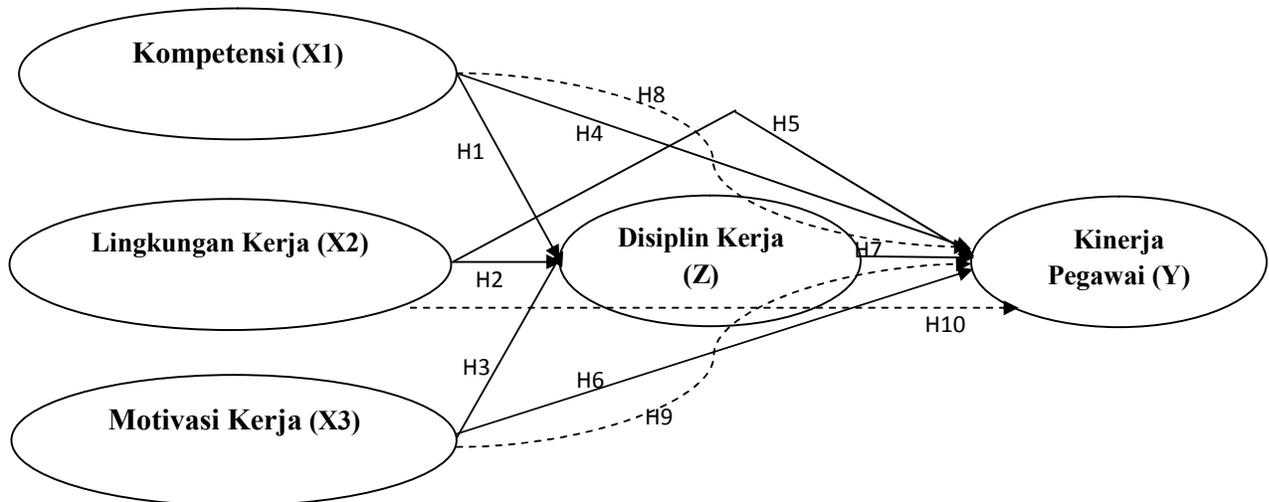
organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Wibowo (2018:235), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti “(1) produktivitas, (2) 57 kualitas, (3) ketepatan waktu, (4) cycle time, dan (5) pemanfaatan sumber daya, dan (6) biaya”. Ad.1. Produktivitas Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output. Ad.2. Kualitas Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan. Ad.3. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan. Ad.4. Cycle Time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. Ad.5. Pemanfaatan Sumber Daya Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. 58 Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang. Ad.6. Biaya Ukuran Biaya yang sudah dianggarkan merupakan suatu acuan agar tidak melebihi dari sudah yang

dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang sudah ditetapkan maka akan terjadi pemborosa, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:152) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut : 1. “Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2. Pengetahuan pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. 3. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. 4. Kecekatan mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. 5. Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. 6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran”.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam model sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber : Diolah peneliti tahun 2023

Keterangan :

————— : Pengaruh secara langsung.

----- : Pengaruh secara tidak langsung.

Dari gambar tersebut dijelaskan, yaitu :

H1 adalah apakah kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja

H2 adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

H3 adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

H4 adalah apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H5 adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H6 adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H7 adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H8 adalah apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja

H9 adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja

H10 adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja

## **2.4 Hipotesis**

### **2.4.1 Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016) Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Rivai, dkk. 2015). Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso.

#### **2.4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Puspitasari, I. Y. (2015). Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso.

#### **2.4.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja**

Fachreza et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (motivation) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisman (2015:278) adalah “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan motivasi menurut Syahyuti (2010) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik” Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso.

#### **2.4.4 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai**

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan 24 pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017). Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Penelitian Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). As' ad, A., & Kamidin, M. (2020). Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso.

#### **2.4.5 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”. Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Wahyudianto, H. (2020). Penelitian Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Prasetya, D., & Fariz, F. (2020). Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso.

#### **2.4.6 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Wibowo (2014:p.121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:p.121). Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2012:p.72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:p.121). Sedangkan Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014:p.122) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar

pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Firdaus, A., Disman, D., & Masrurroh, R. Wahyudianto, H. (2020). Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Penelitian Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Prasetya, D., & Fariz, F. (2020). Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso.

#### **2.4.7 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi (Ginting, 2018). Menurut Faslah & Savitri (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Prasetya, D., & Fariz, F. (2020) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso.

#### **2.4.8 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja**

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah

laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019). Menurut Agustian et al., (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (2015:234) adalah “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Adapun kompetensi menurut Elizar dan Tanjung, (2018) adalah “Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”. Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H8. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso melalui disiplin kerja.

#### **2.4.9 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja**

Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H9. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso melalui disiplin kerja.

#### **2.4.10 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja**

Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, sehingga motivasi yang diperlukan atau yang dibutuhkan pun berbeda satu sama lainnya. Untuk mencapai sasaran-sasaran dari pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya diperlukan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan. Di bawah ini akan dijelaskan pengertian motivasi menurut beberapa ahli, yaitu: Fachreza et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (motivation) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisman (2015:278) adalah “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan motivasi menurut Syahyuti (2010) menyatakan bahwa “Motivasi adalah

pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik” Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H10. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bondowoso melalui disiplin kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperjelas ruang lingkup pembahasan penelitian ini, supaya terhindar dan tidak terjebak oleh pengumpulan data pada bidang yang sangat umum dan luas atau kurang relevan dengan tujuan penelitian, maka fokus penelitian dalam tesis ini adalah kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan April sampai Juni tahun 2023.

#### **3.2 Populasi Dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2014), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebanyak 181 pegawai.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian yang dapat mewakili populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, Sekaran (2011) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel, Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk

kebanyakan penelitian. Arikunto (2012) berpendapat jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 10 – 20 % atau 30 – 50% dari jumlah tersebut.

Penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat di generalisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan Tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Penentuan sampel untuk guru dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, dengan taraf kesalahan 5 % akan dijelaskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{181}{1 + (181 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = \frac{181}{1,4525} \quad n = 124,6127 \text{ dibulatkan menjadi } 125 \text{ responden.}$$

Keterangan :

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = persentase (%), toleransi ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel.

Metode penentuan sample menggunakan *nonprobability sampling* dengan Teknik *purposive sampling*. Metode *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *purposive*

*sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif. Adapun kriteria responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Status PNS
2. Memiliki tingkat Pendidikan minimal SMA
3. Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 5 tahun.

### **3.3 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah (Sugiyono, 2013).

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013) adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.

Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yaitu rasional dan teruji. Pengetahuan dikatakan rasional jika disusun menggunakan pikiran dan pertimbangan yang logis dan masuk akal. Pengetahuan yang disusun dengan logika tertentu sering disebut pengetahuan yang menggunakan penalaran. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analisis yang membantu dalam hal membandingkan dan menguraikan data-data yang telah ditentukan atau diperoleh adalah dengan menggunakan metode survei yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari keseluruhan populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data (Sangadji 2010). Jawaban-jawaban masalah atas hasil penelitian yang bersifat sementara (hipotesis) mengenai hubungan antara kedua variabel yaitu variabel X dan Y sehingga dapat diambil suatu analisis dengan menggunakan perhitungan data statistik, dengan demikian melalui penelitian verifikatif dapat diketahui bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

#### **3.4 Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012) pengertian variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulannya. Sugiyono (2013) menyatakan variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Di bagian lain Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different value*). Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Berangkat dari permasalahan yang ingin diteliti, maka variabel penelitian pada tesis ini meliputi:

1. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang tidak terikat pada variabel lain dan berpengaruh atau menjadi penyebab berubahnya variabel lain (Sugiyono (2012). Adapun variabel independen dalam penelitian ini ialah: Kompetensi (X1) Lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3)

2. Variabel intervening (Z)

Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen Ghozali, (2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah: Disiplin kerja (Z).

3. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen (Sugiyono (2012). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah : Kinerja Pegawai (Y).

### **3.5 Definisi Operasional**

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Variabel penelitian bersumber dari kerangka teoritis yang dijadikan rujukan dan konsep berfikir seperti telah diuraikan dimuka. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut sehingga dimensi, indikator dan pengukurannya dapat dilakukan. Kemudian masing-masing indikator tersebut menjadi dasar untuk penyusunan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

#### **3.5.1 Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pada DLH Kabupaten Bondowoso, yang mayoritas bertugas di lapangan, kompetensi atau keterampilan yang dibutuhkan selain administrasi adalah seperti mengendarai truk/container sampah, operator escavator, operator skywalker, memangkas pohon besar serta mengelola taman dengan baik.

#### **3.5.2 Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2015), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Pada DLH Kabupaten

Bondowoso, yang mayoritas pendidikan minimal SMA, tidak dipungkiri motivasi terbesar adalah pendapatan atau gaji/tunjangan lainnya. Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai DLH Kabupaten Bondowoso adalah memulai pekerjaannya dari sebagai tenaga sukwan/honorer petugas kebersihan ataupun taman, yang tidak memiliki keterampilan khusus, dimana tujuan utamanya yaitu hanya ingin memiliki pendapatan.

### 3.5.3 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja pegawai DLH Kabupaten Bondowoso sebagian besar adalah berkaitan dengan kebersihan dan kenyamanan lingkungan. Metode kerja petugas lapangan adalah per kelompok (minimal 5 orang), pelaksanaan tugas pagi (jam 6 – 9 ) dan sore (jam 2 – 4 ). Rasa solidaritas dan kekeluargaan yang terbangun cukup tinggi.

### 3.5.4 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pada DLH Kabupaten Bondowoso kedisiplinan pegawai dilihat pada absensi pada jam masuk dan pulang.

### 3.5.5 Kinerja Pegawai

Rani & Mayasari (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai pada DLH Kabupaten Bondowoso dilihat dari pengisian e-kinerja yang berkaitan langsung dengan pendapatan tambahan.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan/Pernyataan	Alat Ukur
<b>Kompetensi (X1)</b>	Motif	adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan pegawai DLH Kabupaten Bondowoso yang menyebabkan meningkatkan kinerjanya. Motif merupakan dorongan untuk mengarahkan, dan memilih perilaku untuk meningkatkan kinerja.	kuisisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu : Nilai 5 : Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
	Sifat	adalah karakteristik fisik dan respons pegawai DLH Kabupaten Bondowoso yang konsisten terhadap situasi atau permasalahan mengenai kinerja.	
	Konsep diri	adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. pegawai Kecamatan se Kabupaten Bondowoso memiliki konsep diri yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan kerja.	
	Pengetahuan	adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks untuk mengukur keterampilan DLH Kabupaten Bondowoso dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Keterampilan	adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual	
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Suasana kerja	Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.	kuisisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu : Nilai 5 : Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
	Hubungan dengan rekan kerja	Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	
	Tersedianya fasilitas kerja	Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.	
	Penerangan/cahaya	Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.	

	Sirkulasi udara	Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.	
	Kebisingan	yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.	
	Bau tidak sedap	Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.	
	Keamanan	Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).	
<b>Motivasi Kerja (X3)</b>	Kebutuhan fisiologis	Gaji/upah yang diterima pegawai telah sesuai dengan kebutuhan primer pegawai dan keluarga.	kuisisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu : Nilai 5 :Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
	Kebutuhan rasa aman	Setiap pegawai diberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja dan dana pensiun.	
	Kebutuhan sosial	Setiap pegawai diwajibkan untuk melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja pada semua bidang	
	Kebutuhan harga diri	Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, pegawai butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.	
	Kebutuhan aktualisasi diri	Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, pegawai perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.	
<b>Disiplin Kerja (Z)</b>	Disiplin preventif	Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan.	kuisisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu : Nilai 5 :Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju

	Disiplin korektif	suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.	Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
	Disiplin progresif	Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.	
<b>Kinerja pegawai (Y)</b>	Orientasi pelayanan	Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.	kuisisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu : Nilai 5 : Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
	Integritas	Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.	
	Komitmen	: Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.	
	Kerja sama	Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya	
	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. (Kepemimpinan hanya untuk PNS yang memiliki jabatan struktural).	

### **3.6 Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjektif (*self-report data*), yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian/responden. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu dengan kuesioner atau biasa dipakai dalam wawancara berisi daftar pertanyaan yang telah diberikan kepada responden (Sugiyono. 2012). Lembar kuesioner berisi pertanyaan tentang identitas responden, nomor responden, umur responden, alamat, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan pengetahuan responden. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari pihak lain yang mana data tersebut mereka jadikan sebagai sarana untuk kepentingan mereka sendiri (Sugiama, 2008). Dalam penelitian ini, pengumpulan data sekunder mengambil dari data Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Sedangkan referensi mengambil dari telaah dokumen, literatur, jurnal penelitian, internet.

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2012). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan 5 teknik :

a. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagi daftar pertanyaan secara tertulis dan sistematis. Kuesioner disebarakan kepada sejumlah responden pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu sebanyak 125 responden.

b. Wawancara

Yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung. Teknik ini lebih banyak dilakukan pada saat prasurvei. Bentuk wawancara yang dilakukan adalah bersifat langsung dan terstruktur. (Sugiyono, 2012)

c. Observasi

Yaitu dengan mengamati kegiatan pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya, serta mengamati calon responden yang akan diberikan pertanyaan. (Sugiyono, 2012)

d. Studi Pustaka

Yaitu suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku dan literatur lain yang berhubungan dengan materi penelitian. (Sugiyono, 2012)

e. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik, Sukmadinata (2007:221)

### **3.8 Teknik Pengolahan Data**

Dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang dipergunakan meliputi beberapa tahap (Sugiyono, 2012):

1. *Editing*

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survey lapangan. Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui kesalahan-kesalahan yang terdapat di dalam sampel, sehingga hasilnya dapat diyakini bahwa:

- a. Data benar-benar akurat.
- b. Konsisten dengan informasi yang lain.
- c. Lengkap.
- d. Siap untuk dilakukan koding dan tabulasi.

2. *Coding*

Data yang berupa data kualitatif harus dikuantifikasi, yaitu mengubah sebuah data kualitatif atau yang berupa kata-kata (huruf) menjadi sebuah angka. Tujuannya adalah untuk memudahkan memasukkan data ke dalam komputer atau ke dalam lembar tabulasi.

### 3. *Scoring*

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dari kategori yang tergantung pada anggapan atau opini responden. Metode yang digunakan untuk pengolahan data dan analisis data adalah statistik deskriptif dengan menggunakan skala likert Menurut (Sugiono 2015), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (R)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

### 4. *Tabulation*

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam bentuk Tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS for windows.

### **3.9 Teknik Analisis**

Ghozali (2011) menyatakan bahwa “Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan masalah”.

#### **3.9.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012) analisis Deskriptif adalah “Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”. Untuk memperoleh gambaran tentang kualitas pelayanan, kepercayaan, Disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Penulis menggunakan metode analisis deskriptif ini dimaksudkan agar memperoleh gambaran dan data secara sistematis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan sehingga penulis dapat mengolah dan menyajikan data yang sistematis, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Menurut Sugiyono (2012), analisis deskriptif digunakan dengan menyusun Tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik terlebih dahulu harus menentukan nilai indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya sebagai berikut:

1. Nilai indeks minimum adalah skor minimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.

2. Nilai indeks maksimum adalah skor tertinggi dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
3. Interval adalah selisih antara nilai indeks maksimum dengan nilai indeks minimum.
4. Jarak interval adalah interval dibagi dengan jumlah jenjang yang diinginkan.

Deskripsi variabel bertujuan untuk menyajikan gambaran informasi atau deskripsi suatu data variabel dengan karakteristik data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Deskripsi variabel ini, nantinya akan terlihat gambaran kecenderungan jawaban semua responden terhadap suatu butir pernyataan kuesioner, apakah responden cenderung menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju atau sangat setuju. Hasil deskripsi variabel memperlihatkan ukuran- ukuran statistic tertentu yang meliputi nilai rata-rata (mean) dan nilai standar deviasi (SD).

### **3.9.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

#### **3.9.2.1 Uji Validitas Instrumen**

Suatu alat ukur yang baik harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, karena alat ukur yang tidak reliabel atau tidak valid akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subyek atau model dikenai tes. (Azwar, 2012)

Validitas item adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur / instrumen. Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Pernyataan validitas item dapat dilihat pada *Corrected Item Total Correlation* yang menurut

Azwar dapat dikatakan valid jika batasan  $r$  Tabel  $> 0.30$ . (Azwar, 2012). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan *logical validity* (validitas logis). Validitas logis untuk sebuah instrumen menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan korelasi *product moment* (Arikunto, 2010) persamaannya dapat dilihat sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\Sigma Y) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana :

$r$  = Korelasi

$X$  = Skor per Item dalam Variabel

$Y$  = Skor Total Item dalam Variabel

$N$  = Jumlah Responden

### 3.9.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, keajegan, atau tidak berubah-ubah (Azwar, 2012). Instrumen yang diuji reliabilitasnya adalah

instrumen yang dibuat oleh peneliti. Dalam hal ini instrumen tersebut adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil.

Reliabilitas ditentukan atas dasar proporsi varian total yang merupakan varian total sebenarnya. Makin besar proporsi tersebut berarti makin tinggi reliabilitasnya. Untuk menguji reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus koefisien Alpha karena skor pada butir-butir instrumen merupakan skor bertingkat yaitu antara 1 sampai 4 atau 1 sampai 5. Menurut Arikunto (2010 : 164), instrumen yang berbentuk *multiple choice* (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus Alpha. Rumus tersebut adalah :

$$r_i = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_i$  = Koefisien reliabilitas Alpa Cronbach

$k$  = Banyaknya Item

$\sum S_i^2$  = Jumlah variansi Item

$S_i^2$  = Variansi jumlah keseluruhan Item

Untuk menyatakan reliabilitas instrumen, digunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, yaitu :

Antara 0,800 s/d 1,000 sangat tinggi

0,600 s/d 0,800 tinggi

0,400 s/d 0,600 cukup

0,200 s/d 0,400 rendah

0,000 s/d 0,200 sangat rendah

(Arikunto, 2010)

### **3.9.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Menurut Ghozali (2011) mengemukakan ada dua penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu multikoleniaritas dan heteroskedastisitas, untuk lebih jelas sebagai berikut:

#### **3.9.3.1 Uji Multikolinieritas**

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011). Cara umum untuk mendeteksi adanya multikolinear dalam model ini ialah dengan melihat bahwa adanya  $R^2$  yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifiknasi t-statistiknya sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan. Selain itu untuk menguji multikoleniaritas, bias dilihat matrik korelasinya. Jika masing-masing variabel bebas berkorelasi lebih besar dari 80% maka termasuk yang memiliki hubungan yang tinggi atau ada indikasi multikolinearitas. Uji multikonearitas dapat dilakukan untuk hasil regresi untuk

kedua model yang akan diestimasi. Caranya adalah dengan mencari angka *tolerance*, dimana *tolerance* adalah nilai  $1-R^2$ .  $R^2$  disini adalah koefisien determinasi dari regresi atas suatu variabel bebas terhadap sisa variabel bebas lainnya. Setelah angka *tolerance* diperoleh selanjutnya dicari angka VIF. Angka VIF (*variance inflation factor*) yang merupakan kebalikan (resiprokal) dari *tolerance*. Dengan demikian semakin tinggi nilai *tolerance* semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Sedangkan untuk VIF, semakin rendah nilai VIF semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Batasan nilai maksimum VIF yang biasa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolineritas adalah 10.

### 3.9.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi dengan menggunakan metode grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal Ghozali, (2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005) :

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.9.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

#### 3.9.4.1 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi (X1) lingkungan kerja pegawai (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap disiplin kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Z serta Y, apakah variabel X1 dan X2 (kompetensi, lingkungan kerja pegawai dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Z dan Y (disiplin kerja dan kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (kompetensi, lingkungan kerja pegawai dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (disiplin kerja dan kinerja pegawai).

Ha : Variabel-variabel bebas (kompetensi, lingkungan kerja pegawai dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (disiplin kerja dan kinerja pegawai).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### **3.9.4.2 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung**

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan.

- (1) Pengaruh X1 terhadap Y
- $$\text{Direct; } Y \leftarrow X1 \rightarrow Y = (\rho_{yx1}) \cdot (\rho_{yx1}) = \dots$$
- $$\text{Indirect; } X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{zx1}) \cdot (\rho_{yz}) = \dots +$$
- $$\text{Total Effect; } = \dots$$
- (2) Pengaruh X2 terhadap Y
- $$\text{Direct; } Y \leftarrow X2 \rightarrow Y = (\rho_{yx2}) \cdot (\rho_{yx2}) = \dots$$
- $$\text{Indirect; } X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{zx2}) \cdot (\rho_{yz}) = \dots +$$
- $$\text{Total Effect; } = \dots$$
- (3) Pengaruh X3 terhadap Y
- $$\text{Direct; } Y \leftarrow X3 \rightarrow Y = (\rho_{yx3}) \cdot (\rho_{yx3}) = \dots$$
- $$\text{Indirect; } X3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{zx3}) \cdot (\rho_{yz}) = \dots +$$
- $$\text{Total Effect; } = \dots$$

Berdasarkan pada nilai pengaruh total di atas, maka dapat ditunjukkan jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X1 X2 dan X3 terhadap variabel Y melalui variabel Z.

### 3.10 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X yaitu kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$P_{ei} = \sqrt{1 - R_i^2}$$

Koefisien Determinasi Total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan

rumus sebagai berikut :  $R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots \dots P_{ep}^2$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Responden Penelitian**

Pembentukan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan Peraturan Bupati Nomor 83 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan Peraturan Bupati Bondowoso Nomor 7 tahun 2021, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup. Dalam melaksanakan tugas, Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi sebagai berikut: Penyusunan rencana program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Penyusunan kebijakan teknis dan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan koordinasi program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan pengendalian terhadap pelaksanaan program dan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup; Pelaksanaan pembinaan pegawai di lingkungan Dinas; Pelaksanaan pembinaan teknis dan administratif pada unit pelaksana teknis dinas dan pejabat fungsional di lingkungan dinas; Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas bawahan agar sasaran dapat dicapai sesuai dengan program

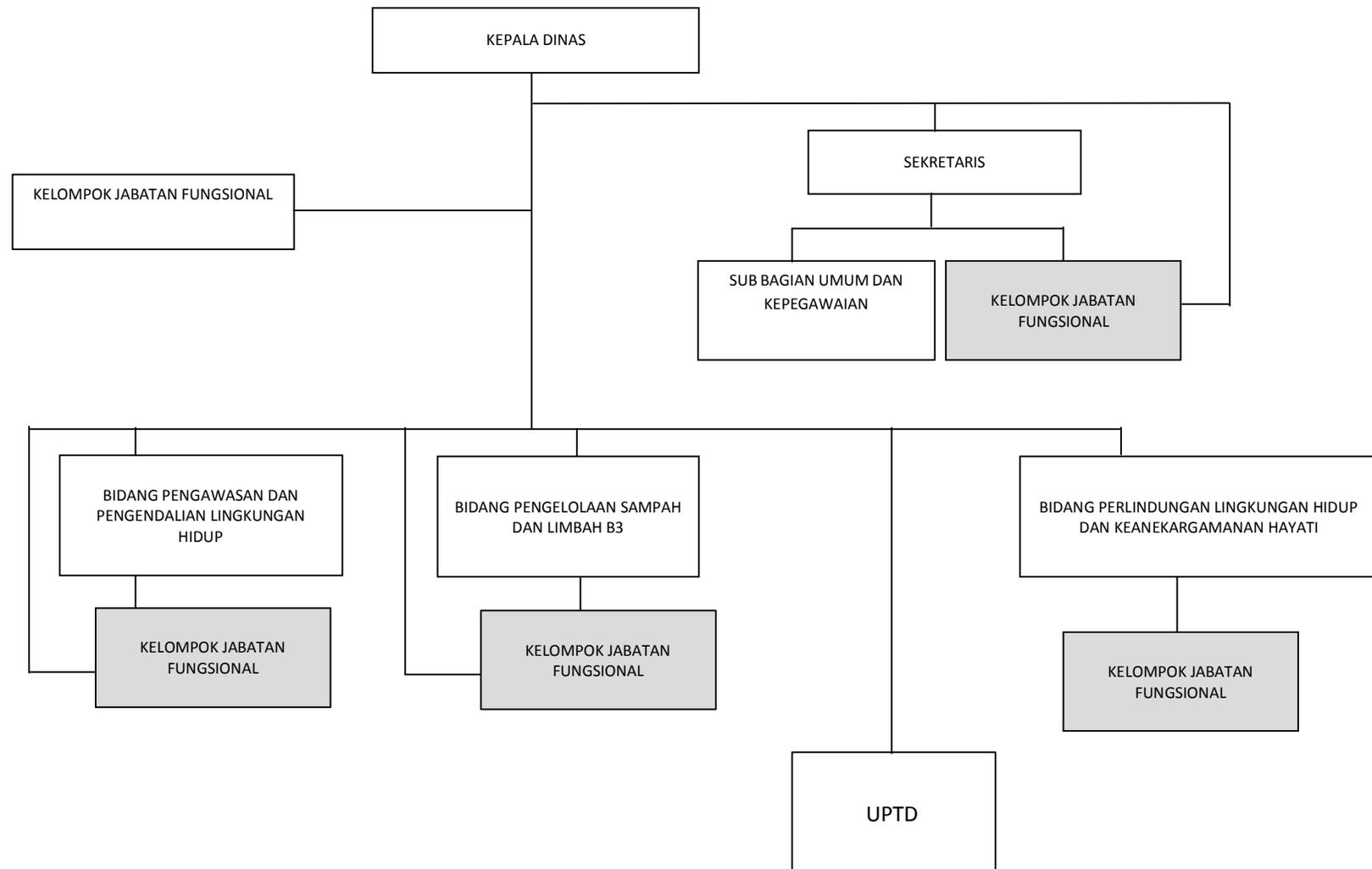
kerja dan ketentuan yang berlaku; Penyelenggaraan perijinan di bidang Lingkungan Hidup; Penilaian prestasi bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier; Pelaporan hasil pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Bupati; Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Perencanaan dan pengelolaan lingkungan hidup harus didasarkan pada prinsip pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan. Komitmen untuk mempertimbangkan aspek ekologi, ekonomi, dan sosial dalam melaksanakan pembangunan berkelanjutan harus dilakukan secara konsisten melalui pendekatan holistik. Dalam mendukung pelaksanaan pembangunan yang berkelanjutan, terdapat tiga isu prioritas bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso untuk urusan Lingkungan Hidup yaitu isu perubahan tata guna lahan, isu peningkatan jumlah timbulan sampah serta isu kualitas air dan penurunan permukaan air tanah. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 mempunyai program, kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut : Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan Urusan Pemerintah Bidang Lingkungan Hidup.

Perencanaan pembangunan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso Tahun 2018-2023 merupakan kelanjutan dari pembangunan tahun-tahun sebelumnya, sehingga dalam merumuskan arah kebijakan dan strategi pembangunan kedepan tidak lepas dari kondisi riil pembangunan yang telah dicapai. Lima tahun pertama Renstra Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Bondowoso telah menghasilkan berbagai kemajuan yang cukup berarti namun masih terdapat berbagai permasalahan pembangunan daerah yang merupakan kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan bermuara pada tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Potensi permasalahan pembangunan daerah pada umumnya timbul dari kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi. Untuk mendapatkan gambaran awal bagaimana permasalahan OPD dipecahkan, tiap-tiap permasalahan juga diidentifikasi faktor-faktor penentu keberhasilannya dimasa datang. Faktor-faktor penentu keberhasilan adalah faktor kritis, hasil kinerja dan faktor-faktor lainnya yang memiliki daya ungkit yang tinggi dalam memecahkan permasalahan pembangunan atau dalam mewujudkan keberhasilan penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso



#### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	115	92
Perempuan	10	8
Total	125	100

Sumber :Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 125 orang responden, sebesar 8% atau sebanyak 10 responden terdiri dari pegawai perempuan dan sebesar 92% atau sebanyak 115 responden laki-laki yang berarti bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan pada DLH Kabupaten Bondowoso berada di lapangan yang mempunyai resiko sangat tinggi dan membutuhkan tenaga ekstra, sehingga paling banyak dibutuhkan pegawai laki-laki.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan Usia seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Responden	Persentase (%)
31 - 40 tahun	10	8
41 - 50 tahun	108	86,4
51 - 58 tahun	7	5,6
Total	125	100

Sumber :Data primer yang diolah 2023

Tabel 4.2 menjelaskan usia pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, responden dengan rentang usia antara 31 - 40 tahun sebesar 8% atau sebanyak 10 responden, usia antara 41 - 50 tahun sebesar 86,4% atau sebanyak 108 responden kemudian usia antara 51 - 58 tahun sebesar 5,6% atau sebanyak 7 orang.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan masa kerja seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
5 - 10 tahun	3	2,4
11 - 15 tahun	97	77,6
16 - 20 tahun	25	20
Total	125	100

Sumber : Data primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.3 menjelaskan masa kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, responden dengan masa kerja antara 5 - 10 tahun sebesar 2,43% atau sebanyak 3 orang, masa kerja antara 11 – 15 tahun, sebesar 77,6% atau sebanyak 97 orang, masa kerja antara 16 - 20 tahun sebesar

20% atau sebanyak 25 orang. Pada tahun 2009 terjadi pengangkatan massal tenaga honorer menjadi ASN, sehingga terjadi peningkatan jumlah ASN. Hal inilah yang menjadi alasan mengapa jumlah responden terbanyak ada pada masa kerja 11 – 15 tahun.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Penggunaan penghitungan *mean* dalam analisis ini dilakukan karena kuesioner penelitian ini menggunakan *interval scale* (skala interval) dengan teknik *continuous scale* dimana teknik *continuous scale* ini merupakan salah satu teknik pengukuran data untuk menghasilkan data interval dimana responden akan memberikan jawabannya pada satu garis lurus yang telah ditentukan dan setelah itu mengukur posisi yang dipilih oleh responden untuk menghasilkan skor (Ferdinand, 2006). Oleh karena itu hasil angka dari jawaban responden tidak selalu berupa bilangan bulat, sehingga hasil analisis deskripsi responden akan sulit diketahui bila menggunakan teknik penghitungan analisis indeks. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

##### **4.1.2.1 Penilaian Responden Terhadap Kompetensi pegawai**

Dalam variabel kompetensi pegawai (X1) memiliki lima indikator yang digunakan sebagai kuesioner, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompetensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Variabel Kompetensi pegawai (X1)**

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	4	3,2	11	8,8	27	21,6	38	30,4	45	36,0	125	100,0
2	X1.2	9	7,2	23	18,4	28	22,4	35	28,0	30	24,0	125	100,0
3	X1.3	0	0,0	8	6,4	19	15,2	34	27,2	64	51,2	125	100,0
4	X1.4	0	0,0	10	8,0	13	10,4	46	36,8	56	44,8	125	100,0
5	X1.5	0	0,0	16	12,8	45	36,0	35	28,0	29	23,2	125	100,0

Sumber : Lampiran 2

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui indikator pertama tentang kompetensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Motif yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan pegawai DLH Kabupaten Bondowoso yang menyebabkan meningkatkan kinerjanya. Motif merupakan dorongan untuk mengarahkan, dan memilih perilaku untuk meningkatkan kinerja, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 45 responden atau 36,0%.

Pada indikator kedua tentang kompetensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Sifat yaitu karakteristik fisik dan respons pegawai DLH Kabupaten Bondowoso yang konsisten terhadap situasi atau permasalahan mengenai kinerja, didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 35 responden atau 28,0%.

Pada indikator ketiga tentang kompetensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Konsep diri yaitu sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. pegawai DLH Kabupaten Bondowoso memiliki konsep diri yang

dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan kerja, didominasi oleh jawaban sangat setuju, yaitu sejumlah 64 responden atau 51,2%.

Pada indikator keempat tentang kompetensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks untuk mengukur keterampilan DLH Kabupaten Bondowoso dalam menyelesaikan pekerjaan, didominasi oleh jawaban sangat setuju, yaitu sejumlah 56 responden atau 44,8%.

Pada indikator kelima tentang kompetensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Keterampilan yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 35 responden atau 28,0%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel kompetensi pegawai sebagian besar menyatakan respon setuju pada item pernyataan mengenai kompetensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

#### **4.1.2.2 Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

Dalam variabel lingkungan kerja (X2) memiliki delapan indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja (X2) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	4	3,2	25	20,0	22	17,6	54	43,2	20	16,0	125	100,0
2	X2.2	0	0,0	0	0,0	30	24,0	76	60,8	19	15,2	125	100,0
3	X2.3	0	0,0	1	0,8	18	14,4	70	56,0	36	28,8	125	100,0
4	X2.4	0	0,0	5	4,0	40	32,0	51	40,8	29	23,2	125	100,0
5	X2.5	0	0,0	13	10,4	33	26,4	60	48,0	19	15,2	125	100,0
6	X2.6	2	1,6	8	6,4	27	21,6	38	30,4	50	40,0	125	100,0
7	X2.7	0	0,0	15	12,0	17	13,6	57	45,6	36	28,8	125	100,0
8	X2.8	2	1,6	26	20,8	31	24,8	53	42,4	13	10,4	125	100,0

Sumber : Lampiran 2

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui indikator pertama tentang lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 54 responden atau 43,2%.

Pada indikator kedua tentang lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Hubungan dengan rekan kerja Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 76 responden atau 60,8%.

Pada indikator ketiga tentang lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini

dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 70 responden atau 56,0%.

Pada indikator keempat tentang lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 51 responden atau 40,8%.

Pada indikator kelima tentang lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 60 responden atau 48,0%.

Pada indikator keenam tentang lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Kebisingan, yaitu bebunyian yang tidak dikehendaki dalam jangka waktu lama, yang dapat mengganggu kinerja pegawai didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 50 responden atau 40%.

Pada indikator ketujuh tentang lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi

bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 51 responden atau 40,8%.

Pada indikator kedelapan tentang lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Polisi PP (Satpol PP), didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 53 responden atau 42,4%

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebagian besar menyatakan respon setuju pada ketiga indikator variabel lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

#### 4.1.2.3 Penilaian Responden Terhadap Motivasi Kerja

Dalam variabel motivasi kerja (X3) memiliki lima indikator yang digunakan sebagai kuesioner, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Variabel Motivasi Kerja (X3)**

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X3.1	0	0,0	2	1,6	32	25,6	60	48,0	31	24,8	125	100,0
2	X3.2	0	0,0	14	11,2	34	27,2	62	49,6	15	12,0	125	100,0
3	X3.3	0	0,0	7	5,6	42	33,6	59	47,2	17	13,6	125	100,0
4	X3.4	0	0,0	6	4,8	41	32,8	62	49,6	16	12,8	125	100,0
5	X3.5	0	0,0	5	4,0	38	30,4	63	50,4	19	15,2	125	100,0

Sumber : Lampiran 2

Dari Tabel 4.6 dapat diketahui indikator pertama tentang motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Gaji/upah yang diterima pegawai telah sesuai dengan kebutuhan primer pegawai dan keluarga, didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 60 responden atau 48,0%.

Pada indikator kedua tentang motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah kebutuhan rasa aman yaitu setiap pegawai diberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja dan dana pensiun, didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 62 responden atau 49,6%.

Pada indikator ketiga tentang motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah kebutuhan social, yaitu setiap pegawai diwajibkan untuk melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja pada semua bidang, didominasi oleh jawaban sangat setuju, yaitu sejumlah 59 responden atau 47,2%.

Pada indikator keempat tentang motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, pegawai butuh penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 62 responden atau 49,6%.

Pada indikator kelima tentang motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso adalah Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, pegawai perlu kesempatan untuk tumbuh dan

berkembang secara pribadi, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 63 responden atau 50,4%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel motivasi kerja sebagian besar menyatakan respon setuju pada item pernyataan mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

#### 4.1.2.4 Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja

Dalam variabel disiplin kerja (Z) memiliki tiga indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Variabel Disiplin Kerja (Z)**

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Z1	0	0,0	3	2,4	26	20,8	68	54,4	28	22,4	125	100,0
2	Z2	0	0,0	0	0,0	19	15,2	48	38,4	58	46,4	125	100,0
3	Z3	1	0,8	13	10,4	40	32,0	51	40,8	20	16,0	125	100,0

Sumber :Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 68 responden atau 54,4%.

Sedangkan untuk indikator kedua tentang disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 58 responden atau 46,4%.

Sedangkan untuk indikator ketiga tentang disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Disiplin progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang., didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 51 responden atau 40,8%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel disiplin kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebagian besar menyatakan respon setuju pada variabel disiplin kerja.

#### **4.1.2.5 Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam variabel kinerja pegawai (Y) memiliki lima indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	0	0,0	0	0,0	19	15,2	76	60,8	30	24,0	125	100
2	Y2	0	0,0	2	1,6	17	13,6	67	53,6	39	31,2	125	100
3	Y3	0	0,0	0	0,0	25	20,0	61	48,8	39	31,2	125	100
4	Y4	0	0,0	0	0,0	22	17,6	64	51,2	39	31,2	125	100
5	Y5	0	0,0	1	0,8	26	20,8	74	59,2	24	19,2	125	100

Sumber: Lampiran 2.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 76 responden atau 60,8%.

Untuk indikator kedua tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 67 responden atau 53,6%.

Untuk indikator ketiga tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 61 responden atau 48,8%.

Untuk indikator keempat tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 64 responden atau 51,2%.

Untuk indikator kelima tentang kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yaitu Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. (Kepemimpinan hanya untuk PNS yang memiliki jabatan struktural), didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 74 responden atau 59,2%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebagian besar responden umumnya memberikan respon setuju.

## **4.2 Analisis Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sebanyak 125 orang. Setelah dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrument penelitian (kuesioner) dan dilakukan perbaikan terhadap kuesioner, selanjutnya kuesioner disebarkan kepada 125 orang Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas alat ukur penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis sebesar 0,30.

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan pada waktu yang berlainan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach Alpha* dan instrument penelitian ini dikatakan reliable memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dinyatakan pada Tabel 4.9 :

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Item	$r_{hitung}$	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X1.1	0.813	Valid	0,872	Reliabel
	X1.2	0.843	Valid		Reliabel
	X1.3	0.815	Valid		Reliabel
	X1.4	0.809	Valid		Reliabel
	X1.5	0.805	Valid		Reliabel
2	X2.1	0.714	Valid	0,765	Reliabel
	X2.2	0.583	Valid		Reliabel
	X2.3	0.575	Valid		Reliabel
	X2.4	0.627	Valid		Reliabel
	X2.5	0.642	Valid		Reliabel
	X2.6	0.758	Valid		Reliabel
	X2.7	0.664	Valid		Reliabel
	X2.8	0.708	Valid		Reliabel
3	X3.1	0.643	Valid	0,792	Reliabel
	X3.2	0.772	Valid		Reliabel
	X3.3	0.831	Valid		Reliabel
	X3.4	0.869	Valid		Reliabel
	X3.5	0.766	Valid		Reliabel

4	Z1	0.874	Valid	0,708	Reliabel
	Z2	0.790	Valid		Reliabel
	Z3	0.737	Valid		Reliabel
5	Y1	0.856	Valid	0,812	Reliabel
	Y2	0.799	Valid		Reliabel
	Y3	0.774	Valid		Reliabel
	Y4	0.736	Valid		Reliabel
	Y5	0.702	Valid		Reliabel
	Y6	0.581	Valid		Reliabel

Sumber : Lampiran 4 dan 5

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari 0,30, hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data. Hasil pengujian juga menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model empiris yang tepat maka koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE). Untuk memperoleh hasil koefisien yang BLUE harus memenuhi asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal atau mendekati normal, tidak ada multikolinearitas, tidak heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi.

#### 4.2.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas

penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.10**  
***Collinearity Statistic***

<b>Pengujian</b>	<b>Variabel</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Z	X1	2.036	VIF < 10
	X2	3.155	Tidak ada
	X3	1.838	Multikolinearitas
Y	X1	2.067	VIF < 10
	X2	3.577	Tidak ada
	X3	1.890	Multikolinearitas
	Z	1.520	

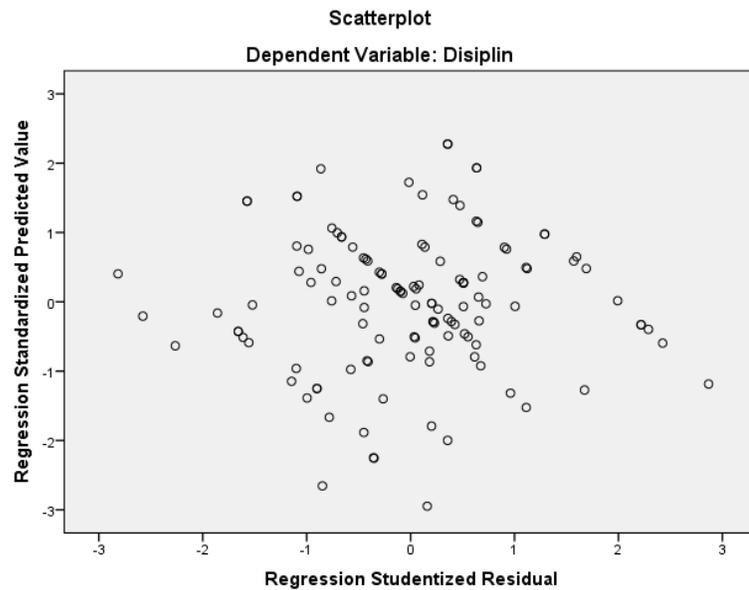
Sumber : Lampiran 5 & 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

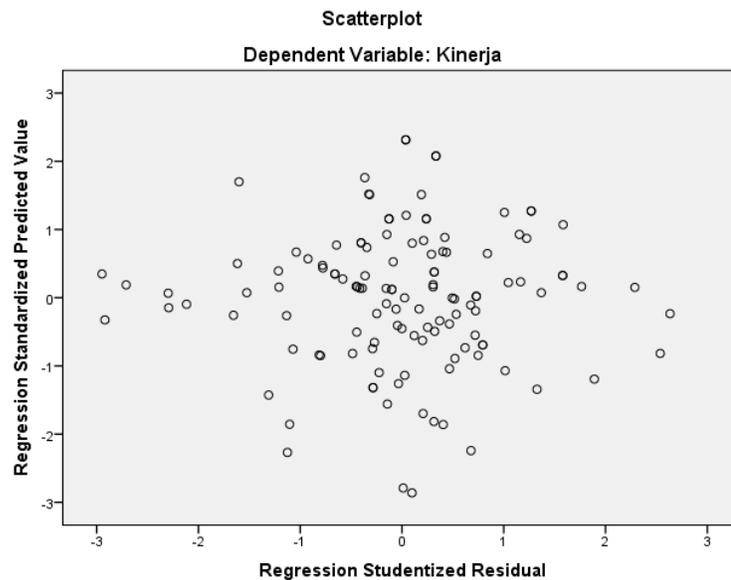
#### **4.2.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di

atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Z  
Sumber : Lampiran 5

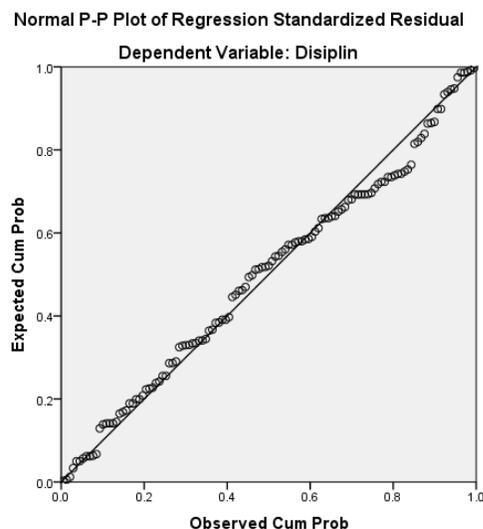


Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas Pengaruh X1 X2 dan Z Terhadap Y  
Sumber : Lampiran 6

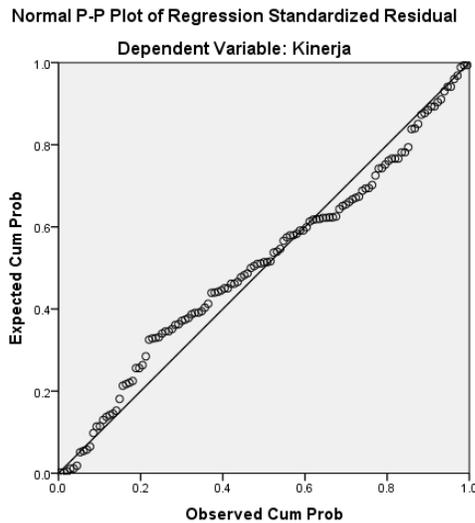
Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

#### 4.2.5 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.4 Hasil Pengujian Normalitas  
Sumber : Lampiran 5



Gambar 4.5 Hasil Pengujian Normalitas  
Sumber : Lampiran 6

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

### 4.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

#### 4.3.1 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi pegawai (X1) lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap disiplin kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung**

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta ( $\beta$ )	t-hitung	$\rho$ -value	Keterangan
1.	Kompetensi	Disiplin	0,432	3,361	0,008	Signifikan
2.	Lingkungan	Disiplin	0,527	4,026	0,000	Signifikan
3.	Motivasi	Disiplin	0,385	3,855	0,007	Signifikan
4.	Kompetensi	Kinerja	0,253	2,805	0,007	Signifikan
5.	Lingkungan	Kinerja	0,539	4,823	0,000	Signifikan
6.	Motivasi	Kinerja	0,246	3,026	0,003	Signifikan
7.	Disiplin	Kinerja	0,180	2,476	0,015	Signifikan

Sumber: Lampiran 5 & 6

a. Pengaruh Variabel Kompetensi pegawai (X1) terhadap Disiplin kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi pegawai (X1) terhadap disiplin kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,432 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,008. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,008 < 0,05$ ) maka H1 diterima dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai (X1) terhadap disiplin kerja (Z).

b. Pengaruh Variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Disiplin kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Z) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,527 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka H2 diterima dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Z).

c. Pengaruh Variabel Motivasi kerja (X3) terhadap Disiplin kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Z) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,385 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,007. Karena nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari pada

$\alpha$  ( $0,007 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Z).

d. Pengaruh Variabel Kompetensi pegawai (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,253 dengan  $p$ -value sebesar 0,007. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,007 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

e. Pengaruh Variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,539 dengan  $p$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

f. Pengaruh Variabel Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,246 dengan  $p$ -value sebesar 0,003. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

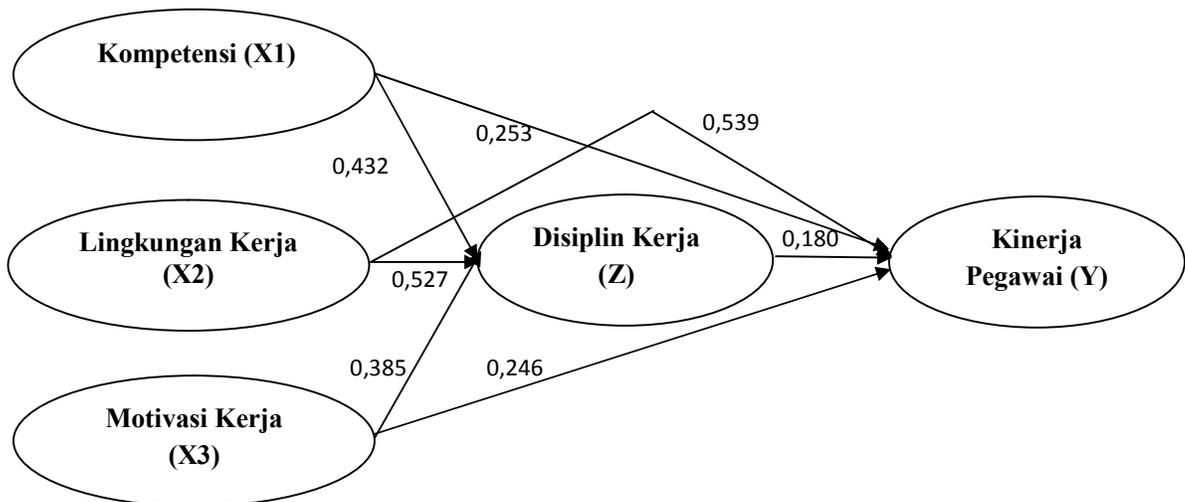
g. Pengaruh Variabel Disiplin kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat untuk pengujian variabel disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,180

dengan  $p$ -value sebesar 0,015. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,015 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.3.2 Model Struktural

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel kompetensi pegawai (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi pegawai (X3) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y), melalui variabel intervening disiplin kerja (Z). dan *Diagram path* hasil pengujian koefisien jalur disajikan sebagai berikut :



Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur  
Sumber: Tabel 4.11 dan lampiran 6

Dengan mendasarkan pengujian koefisien jalur seperti pada Tabel 4.11, maka model dalam bentuk *diagram path* hasil pengujian koefisien jalur disajikan pada Gambar 4.1, model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (system persamaan simultan). Analisis jalur dalam bentuk persamaan disajikan sebagai berikut :

$$Z \text{ Disiplin Kerja} = 0,432 \text{ Kompetensi pegawai} + 0,527 \text{ Lingkungan kerja.} + 0,385 \text{ Motivasi kerja.}$$
$$Y \text{ Kinerja pegawai} = 0,253 \text{ Kompetensi pegawai} + 0,539 \text{ Lingkungan kerja} + 0,246 \text{ Motivasi kerja} + 0,180 \text{ Disiplin kerja}$$

#### **4.3.3 Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh tidak Langsung dengan Sobel Test**

Variabel intervening dalam penelitian ini diproksikan oleh disiplin kerja. Untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel intervening yang memediasi variabel bebas terhadap kinerja pegawai maka dilakukan uji Sobel yang dihitung dengan cara mengalikan jalur. Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Jalur Pengaruh tidak Langsung dengan Sobel Test**

No.	Hipotesis	Sobel test	One tailed (p)	Two tailed (p)	Keterangan
1.	H8	2,11500495	0,01721476	0,03442953	Signifikan
2.	H9	2,10228011	0,01776437	0,03552875	Signifikan
3.	H10	2,07640412	0,01892830	0,03785659	Signifikan

Sumber: Lampiran 7

- a. Berdasarkan perhitungan Tabel 4.12, nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening antara variabel kompetensi pegawai dan kinerja pegawai sebesar 2,11500495 dan signifikansi pada *One-tailed probability* sebesar 0.01721476. Karena *One-tailed probability* <  $\alpha = 0,05$  dan nilai sobel test lebih besar dari 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung adalah signifikan. Sejalan dengan uji sebelumnya menggunakan analisis jalur, maka hipotesis mediasi diterima, atau ada peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi antara variabel kompetensi pegawai dengan kinerja.
  
- b. Berdasarkan perhitungan Tabel 4.12, nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai sebesar 2.10228011 dan signifikansi pada *One-tailed probability* sebesar 0.01776437. Karena *One-tailed probability* <  $\alpha = 0,05$  dan nilai sobel test lebih besar dari 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung adalah signifikan. Sejalan dengan uji sebelumnya menggunakan analisis jalur, maka hipotesis mediasi didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran mediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

c. Berdasarkan perhitungan Tabel 4.12, nilai statistik (z-value) untuk pengaruh variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 2.07640412 dan signifikansi pada *One-tailed probability* sebesar 0.01892830. Karena *One-tailed probability* <  $\alpha = 0,05$  dan nilai sobel test lebih besar dari 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung adalah signifikan. Sejalan dengan uji sebelumnya menggunakan analisis jalur, maka hipotesis mediasi didukung. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran mediasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4.3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi X1, X2 dan X3 Terhadap Z**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 <sup>a</sup>	.342	.326	.82105707	2.004

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

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Lampiran 5

Pengaruh e1 (variabel selain X1 dan X2 terhadap Z)

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,342} \\
 &= \sqrt{0,658} \\
 &= 0,811 \text{ atau } 81,1\%
 \end{aligned}$$

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Determinasi X1, X2, X3 dan Z Terhadap Y**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.567	.65818140	2.263

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 6

Pengaruh e2 (variabel selain X1 X2 dan Z terhadap Y)

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,581} \\
 &= \sqrt{0,419} \\
 &= 0,647 \text{ atau } 64,7\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi Total :  $R_{mz}^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2$

$$\begin{aligned}
 R_{mz}^2 &= 1 - (0,647)^2 \cdot (0,811)^2 \\
 &= 1 - (0,658 \cdot 0,419) \\
 &= 1 - 0,275 \\
 &= 0,725
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan *path analysis* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi  $R^2$  total diperoleh nilai sebesar 0,725. Hal ini berarti 72,5% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi pegawai, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 27,5% diterangkan oleh variabel lain dan *error* yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **4.4 Interpretasi Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hipotesis pertama kompetensi pegawai berpengaruh terhadap disiplin kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_1$  diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan kompetensi pegawai yang memberikan dampak terhadap disiplin kerja. Aspek-aspek kompetensi pegawai diantaranya adalah: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap indikator kompetensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2016) yang mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan

hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Rivai, dkk. 2015).

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022) menyatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

#### **4.4.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_2$  diterima. Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang telah memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Aspek tersebut diantaranya adalah sebagai berikut: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitasari, I. Y. (2015). Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

#### **4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hipotesis ketiga motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_3$  diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja telah mampu menciptakan disiplin kerja pegawai diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Fachreza et al., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (motivation) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas,

arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Selain pendapat ahli yang dikemukakan penelitian ini juga didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

#### **4.4.4 Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hipotesis keempat kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_3$  diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan kompetensi pegawai telah mampu menciptakan kinerja pegawai. Aspek-aspek kompetensi pegawai diantaranya adalah: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Jusmaliani (2011) Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Penelitian Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). As' ad, A., & Kamidin, M. (2020). Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) menyatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4.4.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hipotesis kelima lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, terbukti kebenarannya atau  $H_5$  diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja telah mampu menciptakan peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat 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..

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudianto, H. (2020). Penelitian Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Prasetya, D., & Fariz, F. (2020). Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022).

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4.4.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hipotesis keenam motivasikerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasikerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso, terbukti kebenarannya atau  $H_6$  diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasikerja telah mampu menciptakan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

Menurut Sunyoto (2015:4), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Selain pendapat ahli yang dikemukakan penelitian ini juga didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. Wahyudianto, H. (2020). Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Penelitian Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Prasetya, D., & Fariz, F. (2020). Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

#### **4.4.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hipotesis ketujuh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_5$  diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Fasliah & Savitri (2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selain pendapat ahli yang dikemukakan penelitian ini juga didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022).

Prasetya, D., & Fariz, F. (2020) menyatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

#### **4.4.8 Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja**

Berdasarkan hipotesis kedelapan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data menggunakan *sobel test* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Pengaruh tidak langsung dari kompetensi pegawai (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) 2,11500495 dan signifikansi pada *One-tailed probability* sebesar 0.01721476. Karena *One-tailed probability*  $< \alpha = 0,05$  dan nilai *sobel test* lebih besar dari 1,96, Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai (X1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah signifikan. Hal tersebut berarti disiplin kerja mampu memberikan efek mediasi antara variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

#### **4.4.9 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja**

Berdasarkan hipotesis kesembilan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data menggunakan *sobel test* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) 2.10228011 dan signifikansi pada *One-tailed probability* sebesar 0.01776437. Karena *One-tailed probability*  $< \alpha = 0,05$  dan nilai *sobel test* lebih besar dari 1,96. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah signifikan. Hal tersebut berarti disiplin kerja mampu memberikan efek mediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

#### **4.4.10 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja**

Berdasarkan hipotesis kesepuluh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data menggunakan *sobel test* diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) sebesar 2.07640412 dan signifikansi pada *One-tailed probability* sebesar 0.01892830. Karena *One-tailed probability* <  $\alpha = 0,05$  dan nilai sobel test lebih besar dari 1,96. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah signifikan. Hal tersebut berarti disiplin kerja mampu memberikan efek mediasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Selain kajian teori yang telah dibahas, penelitian ini juga mengadopsi bukti empiris yang dilakukan oleh Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 KESIMPULAN**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan capaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso yang masih belum mencapai target. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau *path analysis* karena dalam penelitian ini terdapat variabel *intervening*. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Artinya pegawai yang kompeten tentu memiliki tingkat disiplin yang baik di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.
2. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Artinya lingkungan kerja mampu mendukung dan meningkatkan tingkat disiplin kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.
3. Hasil pengujian membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Bondowoso. Artinya motivasi dalam bekerja merupakan dorongan untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso.

4. Hasil pengujian membuktikan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. artinya semakin baik kompetensi pegawai yang dimiliki maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso akan meningkat.
5. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso akan meningkat.
6. Hasil pengujian membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. artinya semakin baik tingkat motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso akan meningkat.
7. Hasil pengujian membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso akan meningkat.

8. Hasil pengujian membuktikan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel *intervening* disiplin kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Artinya disiplin kerja mampu memberikan efek mediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.
9. Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel *intervening* disiplin kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Artinya disiplin kerja mampu memberikan efek mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
10. Hasil pengujian membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel *intervening* disiplin kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso. Artinya disiplin kerja mampu memberikan efek mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 Implikasi

Berikut adalah implikasi yang dapat diidentifikasi bagi manajemen pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso :

1. Penyediaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas; manajemen Dinas Lingkungan Hidup perlu memastikan bahwa staf yang ada pada dinas mempunyai kompetensi dan keterampilan yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Perlu adanya peningkatan tunjangan lainnya seperti jaminan tenaga kerja, yang akan meningkatkan motivasi pegawai guna menunjang kinerja lebih baik lagi.

### **5.3 Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Saran untuk Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso
  - a. Mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, hendaknya Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso sedapat mungkin meningkatkan dan memperhatikan aspek-aspek dalam menganalisa kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi pegawai serta kesesuaian lingkungan kerja dengan kebutuhan kerja pegawai.
  - b. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung kompetensi pegawai, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel *intervening* disiplin kerja yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Disarankan agar Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso memperhatikan tingkat disiplin pegawai. Sehingga mampu meningkatkan kinerja secara langsung maupun tidak membutuhkan melalui variabel perantara seperti disiplin kerja.

## 2. Bagi penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kompensasi/insentif dan budaya kerja.
- b. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih besar. Seperti melibatkan pegawai yang belum memiliki jabatan struktural atau mengukur jenis kepegawaian yang lain, misal pegawai fungsional atau pegawai non ASN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adani, T. N., & Dudija, N. (2020). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu, 17(2)*.
- Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management, 2(1)*, 82-88.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As' ad, A., & Kamidin, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Celebes Equilibrium Journal, 1(2)*, 34-43.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 4(1)*, 1-10.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Danang Sunyoto. 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1)*, 46-58.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 1(2)*, 40-53.

- Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. (2022). Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 5(1).
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, Nurmaidah Br. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE*. Vol. 3. No. 2.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22-41.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Effect of work motivation on employee performance through job satisfaction as a mediation variable in employees of PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2-8.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edidisi Revisi*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Muazaroh, S., & Subaidi, S. (2019). Kebutuhan Manusia dalam Pemikiran Abraham Maslow (Tinjauan Maqasid Syariah). *Al-Mazaahib: Jurnal Perbandingan Hukum*, 7(1), 17-33.
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Nitisemito. Alex, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 19-34.
- Prasetya, D., & Fariz, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(2), 54-66.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Puspitasari, I. Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Di Badan Lingkungan Hidup Kota Pontianak. *GOVERNANCE, Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(3).
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. *Jurnal TRUST Riset Akuntansi*, 9(2).

- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Schultz & Schultz. (2010). *Psychology and Work Today, edisi ke 10*. New. York: Pearson.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Sofyandi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 76-92.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia. Group.
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi. Aksara.

- Wahyudianto, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sampang* (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Jawa Timur).
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat* . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240.

## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian



### KUESIONER PENELITIAN

Saya adalah Mahasiswa Magister Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala sedang mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Peningkatan Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bondowoso)”**. Bersama ini, saya mengharapkan kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah ini (Tesis). Berikan tanda *Check Point/* centang (✓) pada kolom yang tersedia dan dipilih sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya. Data yang diperoleh dari isian Bapak/Ibu akan sangat dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

#### A. Identitas Responden

Nama /Umur : .....

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

No. Responden :  (\*diisi oleh peneliti sendiri)

**B. Berilah tanda *Check Point/* centang (✓) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya) dengan ketentuan sebagai berikut :**

Alternatif Pilihan	Kode	Bobot Nilai Positif
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
<b>A</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya merasa memiliki dorongan yang konsisten untuk mencapai target pekerjaan.					
2	Saya merasa mampu memberikan respon yang konsisten terhadap situasi atau permasalahan mengenai kinerja.					
3	Saya merasa setiap pegawai DLH Bondowoso memiliki citra diri untuk menunjang kinerjanya					
4	Saya merasa memiliki pengetahuan yang baik mengenai tugas pokok dari berbagai aspek					
5	Saya merasa setiap pegawai DLH Bondowoso wajib memiliki kemampuan berpikir analitis dan konseptual					
No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
<b>B</b>	<b>Lingkungan kerja</b>	<b>STS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya merasa suasana kerja di DLH Bondowoso mendukung produktivitas kerja pegawai.					
2	Saya merasa nyaman dengan semua rekan kerja yang ada di DLH Bondowoso					
3	Saya merasa fasilitas kerja di DLH Bondowoso sudah mutakhir untuk mendukung kelancaran kerja pegawai.					
4	Saya merasa penerangan di DLH Bondowoso sudah sesuai kebutuhan pegawai untuk bekerja di siang maupun malam hari.					
5	Saya merasa sirkulasi udara di DLH Bondowoso sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai					
6	Saya merasa DLH Bondowoso jauh dari sumber kebisingan yang mengganggu					
7	Saya merasa udara di sekitar DLH Bondowoso tidak tercemar dari bau yang tidak sedap					
8	Saya merasa aman Ketika bekerja di DLH Bondowoso karena ada petugas keamanan					
No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
<b>C</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya merasa telah menerima gaji / upah yang layak, untuk memenuhi kebutuhan pokok.					
2	Saya merasa telah terjamin akan kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja.					
3	Saya merasa diterima di tempat kerja, melakukan					

	interaksi kerja yang baik dan harmonis					
4	Saya merasa telah menerima penghargaan dan pengakuan serta tidak diperlakukan sewenang-wenang.					
5	Saya merasa telah terpenuhi kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi.					
<b>No</b>	<b>BUTIRAN PERTANYAAN</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>				
<b>D</b>	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>STS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya merasa telah mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh pemerintah.					
2	Saya merasa sanksi diberikan agar memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar					
3	Saya merasa hukuman/sanksi lebih berat layak diberikan saat pelanggaran sering kali dilakukan					
<b>No</b>	<b>BUTIRAN PERTANYAAN</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>				
<b>E</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>STS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya merasa telah bersikap dan berperilaku kerja terbaik dalam memberikan pelayanan.					
2	Saya merasa mampu untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.					
3	Setiap pegawai harus berkomitmen untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi, dan/atau golongan.					
4	Saya merasa mampu bekerjasama dengan rekan kerja untuk tercapainya tujuan organisasi.					
5	Saya merasa pemimpin mampu memotivasi dan memengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.					