

## **SKRIPSI**

# **PENGARUH KETERAMPILAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAB. LEBAK**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana  
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas La Tansa Mashiro



Oleh :

Dwiky Ikhsan Salam  
19111102

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LA TANS A MASHIRO  
RANGKASBITUNG  
2024 M/1446 H**

## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : Dwiky Ikhsan Salam

NPM : 19111102

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak

Skripsi ini telah disetujui untuk diujikan dalam Ujian Sidang Skripsi :

Rangkasbitung, Agustus 2024

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, S.E., M.M**  
NIDN : 0423067402

**Andri Susilo, S.E., M.M**  
NIDN : 0415068605

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas La Tansa Mashiro

Ketua Program Studi Manajemen

**Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, S.E., M.M**  
NPP : 22306740898004

**Dede Suharna, S.E., M.M**  
NPP : 1015800204017

## **LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**

Nama : Dwiky Ikhsan Salam

NPM : 19111102

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak

Skripsi ini telah diujikan dalam ujian sidang skripsi dan dinyatakan **LULUS**

Rangkasbitung, Agustus 2024

**Penguji I**

**Penguji II**

**Indah Lestari, S.E., M.M**  
**NIDN : 0409078201**

**Muhi Mukti, S.E., M.M**  
**NIDN : 0421019001**

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

**Dede Suharna, S.E., M.M**  
**NPP : 1015800204017**

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Nama : Dwiky Ikhsan Salam

NPM : 19111102

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.**

1. Merupakan hasil penelitian ilmiah sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat dan penjiplakan terhadap karya orang lain, serta semua sumber baik yang dikutip maupun di rujuk telah saya nyatakan dengan benar,
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya mengizinkan dan menyetujui untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku,

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila di kemudian hari terdapat ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan ijazah yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.

Rangkasbitung, Agustus 2024

Yang membuat pernyataan

Dwiky Ikhsan Salam  
NPM : 19111102

## **ABSTRAK**

### **Dwiky Ikhsan Salam, 19111102, Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak**

Menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak menduduki peringkat kesembilan dari sepuluh Dinas-Dinas di Kabupaten Lebak dengan mengalami penurunan yang sangat signifikan dengan memperoleh nilai terakhir pada tahun 2023 sebesar 65%, tentu jika dibandingkan dengan Dinas lainnya Dinas Pendidikan memiliki penurunan yang sangat signifikan dan rendah, apalagi jika dibandingkan dengan Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana menduduki peringkat pertama dengan memperoleh penilaian kinerja yang terus meningkat pada setiap tahunnya, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak masih dikatakan kurang baik dari Dinas-Dinas lainnya. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak karena ingin mengetahui kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak, untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak, untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak

Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu Sampling/Sampel Jenuh”, sebanyak 89 orang/pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dengan program SPSS 23.00 for Windows.

Adapun hasil penelitian adalah (1) Keterampilan terbukti tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. (2) Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. (3) Keterampilan dan Lingkungan Kerja terbukti berpenfaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan Keterampilan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sehingga Kinerja (Y) Dinas berkompetitif. Diharapkan dapat menambah lebih banyak lagi sampel yang digunakan, dengan demikian hasil yang diharapkan akan dapat tercapai.

**Kata Kunci : Keterampilan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

***Dwiky Ikhsan Salam, 19111102, The Influence of Skills and Work Environment on Employee Performance at the Department of Education and Culture, Lebak Regency***

*Shows that the Education and Culture Office of Lebak Regency is ranked ninth out of ten Offices in Lebak Regency with a very significant decline by obtaining the last value in 2023 of 65%, of course when compared to other Offices, the Education Office has a very significant and low decline, especially when compared to the Fire and Disaster Management Office which is ranked first by obtaining a performance assessment that continues to increase every year, this shows that the performance of employees at the Education and Culture Office of Lebak Regency is still said to be less good than other Offices. So the researcher is interested in conducting research at the Education and Culture Office of Lebak Regency because he wants to know the performance of employees in achieving agency goals. The purpose of this study is to determine the Influence of Skills on Employee Performance at the Education and Culture Office of Lebak Regency, to determine the Influence of the Work Environment on Employee Performance at the Education and Culture Office of Lebak Regency, to determine the Influence of Skills and Work Environment on Employee Performance at the Education and Culture Office of Lebak Regency*

*This study uses a sampling technique, namely Saturated Sampling / Sample ", as many as 89 people / employees. The data analysis method used is descriptive and hypothesis testing using regression analysis with the SPSS 23.00 for Windows program.*

*The results of the study are: (1) Skills are proven to have no positive and significant partial influence on Employee Performance. (2) Work Environment is proven to have a partial influence on Employee Performance. (3) Skills and Work Environment are proven to have a positive and significant simultaneous influence on Employee Performance.*

*The results of this study are expected to be used as a consideration in taking action to improve employee performance by considering Skills (X1) and Work Environment (X2) so that the Performance (Y) of the Service is competitive. It is expected to be able to add more samples used, so that the expected results can be achieved.*

***Keywords : Skills, Work Environment and Performance***

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak**”. Skripsi ini Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana Program Studi Manajemen di FEB Universitas La Tansa Mashiro.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. KH. Soleh, S.Ag., M.M. Selaku Rektor Universitas La Tansa Mashiro di Rangkasbitung.
2. Ibu Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas La Tansa Mashiro di Rangkasbitung dan selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing saya dari awal pembuatan Proposal Skripsi hingga Sidang Skripsi.
3. Bapak Dede Suharna, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen La Tansa Mashiro.
4. Bapak Andri Susilo, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing saya selama menyusun Skripsi ini.

5. Seluruh Dosen pengajar Universitas La Tansa Mashiro yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan, yang bermanfaat bagi penulis dalam menambah ilmu pengetahuan.
6. Seluruh staff administrasi Universitas La Tansa Mashiro, yang telah memberikan dukungan dan kerjasamanya sejak awal perkuliahan sampai dengan selesai.
7. Manajemen dan seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak, yang telah memberikan data yang dibutuhkan penulis.
8. Kedua orang tua dan Nenek tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan yang tak ada henti-hentinya.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan, sehingga segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan, demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap agar Skripsi penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya dan bagi pembaca umumnya, serta bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang terkait untuk meneliti pada bidang yang sama.

Rangkasbitung, Agustus 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<i>ABSTRACT</i> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	13
1.3 Pembatasan Masalah.....	13
1.4 Perumusan Masalah.....	15
1.5 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	16
1.5.1 Tujuan.....	16
1.5.2 Kegunaan Penelitian.....	16
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b> .....	<b>18</b>
2.1 Deskripsi Teori .....	18

2.1.1 Teori Dasar.....	18
2.1.2 Kinerja Pegawai .....	19
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	19
2.1.2.2 Ciri-Ciri Kinerja Pegawai .....	21
2.1.2.3 Manfaat Kinerja Pegawai.....	22
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	23
2.1.2.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja Pegawai .....	23
2.1.3 Keterampilan .....	24
2.1.3.1 Pengertian Keterampilan .....	24
2.1.3.2 Ciri-Ciri Keterampilan .....	26
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan .....	28
2.1.3.4 Dimensi Dan Indikator Keterampilan .....	29
2.1.4 Lingkungan Kerja .....	30
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	30
2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	32
2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja .....	33
2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja.....	36
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu .....	37
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	55
2.3.1 Hubungan Keterampilan Kinerja Pegawai.....	55
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	56

2.3.3	Hubungan Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	57
2.4	Kerangka Pemikiran .....	58
2.5	Hipotesis Penelitian .....	59
<b>BAB III.</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>61</b>
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	61
3.1.1	Tempat .....	61
3.1.2	Waktu .....	62
3.2	Metode Penelitian .....	62
3.3	Populasi Dan Sampel.....	63
3.3.1	Populasi .....	63
3.3.2	Sampel.....	66
3.4	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	66
3.5	Uji Instrumen Penelitian.....	68
3.6	Uji Coba Instrumen .....	71
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	72
3.8	Teknik Analisis Data .....	74
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Hasil Penelitian.....	84
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	84
4.1.2	Deskripsi Data .....	86
4.1.3	Uji Persyaratan Data.....	91

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	108
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis .....	112
4.2 Pembahasan .....	118
4.2.1 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja .....	118
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	118
4.2.3 Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja .....	119

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	120
5.2 Saran .....	121

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak 2021-2023 .....	3
Tabel 1.2 Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dan Perilaku Kinerja.....	5
Tabel 1.3 Standar Nilai Kinerja Pegawai.....	6
Tabel 1.4 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.....	7
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....	47
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	62
Tabel 3.2 Kriteria Divisi Pegawai.....	63
Tabel 3.3 Operasionaliasi Variabel Penelitian .....	66
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian .....	69
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai r.....	80
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	86
Tabel 4.2 Berdasarkan Pendidikan.....	88
Tabel 4.3 Berdasarkan Usia/Umur.....	89
Tabel 4.4 Lama Bekerja .....	90
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	92
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Keterampilan (X1) .....	92
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	93

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) .....	94
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan (X1) .....	94
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2) .....	94
Tabel 4.11 Kelas Interval .....	95
Tabel 4.12 Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.....	96
Tabel 4.13 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.....	97
Tabel 4.14 Saya bekerja dengan sangat teliti dan hati-hati.....	97
Tabel 4.15 Saya mampu mengendalikan diri dalam menjalani pekerjaan.....	98
Tabel 4.16 Saya bekerja dengan penuh percaya diri.....	98
Tabel 4.17 Saya komitmen terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.....	99
Tabel 4.18 Rekapitulasi Keterampilan .....	99
Tabel 4.19 Dinding di ruang kerja sangat bersih .....	100
Tabel 4.20 Laptop atau komputer tersedia cukup banyak dan tidak kekurangan .....	101
Tabel 4.21 Fasilitas kantor membantu saya dalam bekerja.....	101
Tabel 4.22 Sarana angkut sampah tersedia sehingga tidak menyebabkan penumpukan sampah .....	102
Tabel 4.23 Hubungan dengan rekan kerja setingkat berjalan dengan baik.....	102
Tabel 4.24 Atasan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan serta saran yang mungkin berguna .....	103



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	59
Gambar 3.1 Tempat Penelitian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak .....	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak .....	86
Gambar 4.2 Pie Chart Jenis Kelamin .....	87
Gambar 4.3 Grafik Pendidikan .....	88
Gambar 4.4 Grafik Usia/Umur.....	89
Gambar 4.5 Grafik Lama Bekerja.....	90
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas .....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi pegawai seperti perilaku/gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, gaya

kepemimpinan, iklim kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi yaitu perilaku/gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak belum seperti yang diharapkan, hal itu bisa dilihat dari kinerja yang masih belum maksimal dalam menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak, sehingga pencapaian target masih jauh mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu terlihat tingkat pencapaian sasaran kerja yang masih belum maksimal, artinya banyak belum terealisasi dengan baik dari apa yang sudah ditargetkan di awal kerja, serta kurangnya keterlibatan pegawai dalam hal mengikuti pelatihan dan atau kegiatan-kegiatan penunjang kedisiplinan lainnya, dan terlihat pula kurang kreatifitas beberapa pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga terlihat fokus pada suatu pekerjaan saja. Sehingga ini bisa menghambat kedisiplinan seseorang, pada artinya banyak yang melakukan pekerjaan atau tugasnya setelah dikomando atau diperintah oleh pimpinan saja, lebih banyak waktu yang belum dimanfaatkan dengan maksimal.

Berdasarkan observasi di lapangan penulis menemukan masalah seperti pegawai lalai tidak mematuhi atau mengindahkan Standar Operasional

Perusahaan yang ada di perusahaan, sehingga menurunnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Penilaian Kinerja Pegawai Pada**  
**Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak 2021-2023**

No	Nama Dinas-Dinas	2021	2022	2023	Keterangan
1	Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana	80%	83%	90%	Baik
2	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	85%	78%	87%	Baik
3	Dinas Komunikasi Dan Informatika	83%	81%	88%	Baik
4	Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan	84%	80%	85%	Baik
5	Dinas Penataan Ruang	79%	77%	80%	Baik
6	Dinas Pekerjaan Umum	78%	80%	79%	Cukup
7	Dinas Pemuda Dan Olahraga	80%	75%	78%	Cukup
8	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	78%	80%	73%	Cukup
9	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	81%	73%	65%	Kurang Baik
10	Dinas Pangan Dan Pertanian	80%	75%	64%	Kurang Baik

*Sumber : Pemerintah Kab. Lebak 2024*

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak menduduki peringkat kesembilan dari sepuluh Dinas-Dinas di Kabupaten Lebak dengan mengalami penurunan yang sangat signifikan dengan memperoleh nilai terakhir pada tahun 2023 sebesar 65%, tentu jika dibandingkan dengan Dinas lainnya Dinas Pendidikan memiliki penurunan yang sangat signifikan dan rendah, apalagi jika dibandingkan dengan Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana menduduki peringkat pertama dengan memperoleh penilaian kinerja yang terus meningkat pada setiap tahunnya, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak masih dikatakan kurang baik

dari Dinas-Dinas lainnya. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak karena ingin mengetahui kinerja Pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan PNS yang dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Tetapi dengan adanya reformasi, undang-undang tersebut diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang ditetapkan tanggal 30 September 1999 dan berlaku sebagai rujukan dalam manajemen PNS sampai dengan saat ini, termasuk di dalamnya mengatur hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dan disiplin PNS.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki integritas, efektif, bersih, berkualitas dan sadar akan tanggung jawab, profesional, kompeten, akuntabel, dan disiplin yang baik maka akan mempunyai kinerja yang baik pula. Jika PNS di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak mempunyai kinerja yang baik maka sasaran-sasaran dan program-program dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan akan terlaksana secara efektif dan efisien.

**Tabel 1.2**  
**Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dan Perilaku Kinerja**

No.	SKP	Perilaku Kinerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1.	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2.	Kualitas	Integritas
3.	Waktu	Komitmen
4.	Biaya	Disiplin
5.	-	Kerjasama
6.	-	Kepemimpinan
Bobot	60%	40%

*Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011*

Pada tabel 1.2 unsur-unsur penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) menurut Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 terdiri atas 4 (empat) unsur SKP dan 6 (enam) unsur Perilaku Kinerja yakni unsur-unsur SKP antara lain yaitu kuantitas, kualitas, waktu serta biaya. Adapun unsur-unsur dari perilaku kinerja yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Unsur-unsur tersebut sangatlah penting bagi instansi pemerintahan maupun perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan adanya unsur tersebut instansi pemerintahan maupun perusahaan dapat mengetahui kualitas parapegawai. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kinerja.

**Tabel 1.3**  
**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

<b>No.</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Keterangan</b>
1	91-keatas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50-kebawah	Buruk

*Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011*

Berdasarkan tabel 1.3 melalui Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak akan dicocokkan menurut bobot terdapat di dalam tabel 1.3 diatas. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya. Untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan**  
**Kab. Lebak**

DUKUNGAN SUMBER DAYA		Nilai Rata-rata Tahun			Keterangan		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1	<i>Dalam rangka memenuhi ekspektasi Pimpinan, maka Pegawai dituntut untuk terampil</i>	80%	85%	73%	Baik	Baik	Cukup
2	<i>Kehadiran pegawai (ketepatan waktu hadir dan waktu pulang)</i>						
<b>SKEMA PERTANGGUNGJAWABAN</b>							
1	<i>Rencana kerja dilaporkan secara berkala pada awal tahun dan akhir tahun</i>	82%	80%	72%	Baik	Baik	Cukup
2	<i>RKA dan DPA dilaporkan secara berkala pada awal tahun dan akhir tahun</i>						
3	<i>Laporan urusan kurikulum sekolah pendidikan dasar dilaporkan setelah akhir tahun ajaran</i>						
4	<i>Laporan monitoring dan evaluasi dilaporkan setelah pelaksanaan kegiatan</i>						
5	<i>Laporan kegiatan ujian sekolah dasar dilaksanakan setelah kegiatan ujian selesai dilaksanakan</i>						
<b>KONSEKUENSI</b>							
1	<i>Jika memenuhi ekspektasi pimpinan maka dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi</i>	88%	85%	76%	Baik	Baik	Cukup
2	<i>Jika tidak memenuhi ekspektasi pimpinan maka diberikan surat peringatan SP1</i>						

Sumber : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak 2024

Berdasarkan tabel 1.4 hasil Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak dapat dilihat bahwa kinerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak adanya penurunan kinerja pegawai, pada tahun 2021 kinerja pegawai pada dukungan sumber daya mendapatkan jumlah sebesar 80% dengan kategori baik, pada tahun 2022 kinerja pegawai pada dukungan sumber daya mendapatkan jumlah sebesar 85% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 kinerja pegawai pada dukungan sumber daya mendapatkan jumlah sebesar 73% dengan kategori cukup.

Penilaian kinerja pegawai pada indikator skema pertanggungjawaban pada tahun 2021 mendapatkan jumlah sebesar 82% dengan kategori baik, pada tahun 2022 mendapatkan jumlah sebesar 80% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 mendapatkan jumlah sebesar 72% dengan kategori cukup.

Sedangkan penilaian kinerja pegawai pada indikator konsekuensi pada tahun 2021 mendapatkan jumlah sebesar 88% dengan kategori baik, pada tahun 2022 mendapatkan jumlah sebesar 85% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 mendapatkan jumlah sebesar 76% dengan kategori baik.

Dalam capaian kinerja/prestasi pegawai diperlukan komponen sasaran kerja pegawai (60%) dan perilaku kinerja (40%). Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dalam periode satu tahun yang dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja para pegawai, hasil dari penilaian tersebut dapat memberi petunjuk bagi atasan atau

pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja. Hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut dapat menentukan para pegawai untuk bisa diangkat dalam suatu jabatan dan pangkat tertentu.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan pernyataan dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, (Endang Kustini dkk, 2021).

Menurut (Kasmir, 2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini & Kartiwi, 2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan dalam Al-Ahqaf Ayat 19 ;

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya ; *Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.*

Selain itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selanjutnya lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai lain maka akan mengganggu kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2016:51) dalam jurnal (Kevin dkk, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah keterampilan, menurut (Chaerudin dkk, 2020:144) keterampilan yaitu kemampuan menspesifikasi tujuan performasi, kemampuan mendiagnosa, keterampilan memilih strategi, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan menilai efektifitas pekerjaan. Keterampilan adalah membimbing, mengarahkan, membangun pegawai dalam belajar guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan secara terpadu.

Bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi diperlukan keterampilan yang baik. Keterampilan disini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada, kecermatan dalam melakukan pekerjaan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu tidak heran jika seorang pegawai yang mempunyai tingkat keterampilan kerja tinggi maka tinggi pula kinerja dari seorang pegawai tersebut kerja yang dapat mendukung kinerja seorang.

Penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis (Megawaty, 2019).  
“menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan secara bersama-sama

antara Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Pandeglang. Penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis (Egjis, 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Kota Banjar. Sedangkan Keterampilan Kerja mempunyai dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai STWAN Surabaya. Penelitian yang sudah dilakukan oleh (Kevin dkk, 2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Surabaya.

Dalam penelitian ini ada banyak perbedaan dengan peneliti terdahulu diantaranya dari objek penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, metode yang digunakan serta hasil yang diperoleh. Adapun penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti secara ilmiah mengenai kinerja yang dihubungkan dengan keterampilan dan lingkungan kerja, dengan judul : **“Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Pada tahun 2021 kinerja pegawai pada dukungan sumber daya mendapatkan jumlah sebesar 80% dengan kategori baik, pada tahun 2022 kinerja pegawai pada dukungan sumber daya mendapatkan jumlah sebesar 85% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 kinerja pegawai pada dukungan sumber daya mendapatkan jumlah sebesar 73% dengan kategori cukup.
2. Penilaian kinerja pegawai pada indikator skema pertanggungjawaban pada tahun 2021 mendapatkan jumlah sebesar 82% dengan kategori baik, pada tahun 2022 mendapatkan jumlah sebesar 80% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 mendapatkan jumlah sebesar 72% dengan kategori cukup.
3. Penilaian kinerja pegawai pada indikator konsekuensi pada tahun 2021 mendapatkan jumlah sebesar 88% dengan kategori baik, pada tahun 2022 mendapatkan jumlah sebesar 85% dengan kategori baik dan pada tahun 2023 mendapatkan jumlah sebesar 76% dengan kategori cukup.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas dan pembahasan mengenai keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, ruang lingkup yang luas dalam penelitian ini, membuat peneliti melakukan pembatasan masalah agar

pembahasan lebih fokus dan terarah sesuai dengan masalah pokok yang tercantum dalam rumusan masalah. Adapun penelitian ini dibatasi pada Keterampilan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun indikator-indikator yang digunakan :

- Variabel (X1) Keterampilan

Keterampilan yang diutarakan oleh (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:23) dalam (NE Pratiwi, 2018) yang penelitiannya mengadaptasi teori sebagai berikut :

- Kecakapan
- Kepribadian.

- Variabel (X2) Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut (Siagian, 2014:59) dalam jurnal (Sihaloho, 2019) sebagai berikut :

- Bangunan tempat kerja
- Peralatan kerja yang memadai
- Fasilitas
- Tersedianya sarana angkut
- Hubungan rekan kerja setingkat
- Hubungan atasan dengan pegawai
- Kerjasama antar pegawai.

- Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2006) dalam (Sopiah, 2018:351) terdapat enam indikator kinerja sebagai berikut :

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketetapan waktu
- Efektivitas
- Kemandirian.

Penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini meliputi sampling yaitu Sampel Jenuh”, sebanyak 89 orang/pegawai. Untuk waktu yang dibutuhkan oleh peneliti dalam penelitian ini sekitar 3 bulan, yaitu terhitung mulai dari bulan April 2024 - Juli 2024. Dan alat analisis yang digunakan adalah alat analisis Regresi linier berganda program SPSS versi 25 yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan beberapa pertanyaan berikut :

1. Apakah Keterampilan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak?

2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak?
3. Apakah Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak?

## **1.5 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian ini adalah :**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.

### **1.5.2 Kegunaan Penelitian**

#### **1.5.2.1 Kegunaan Teoritis**

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran Dinas untuk meningkatkan kinerja melalui keterampilan dan lingkungan kerja. Dengan demikian Dinas dapat merencanakan tujuan kinerja pegawainya.

2. Bagi Dinas, sebagai bahan acuan manajemen (Dinas) dalam rangka menentukan keterampilan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja.
3. Bagi penulis, penulis menambah pengalaman yang berharga bagi penulis, sebagai wahana aplikatif dalam rangka menerapkan teori yang penulis pelajari, meningkatkan kemampuan penelitian yang penulis miliki.

#### 1.5.1.2 Kegunaan Praktis

##### 1. Bagi Dinas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Dinas tentang keterampilan dan lingkungan kerja, sehingga dapat dijadikan sebagai strategi bagi Dinas dalam melakukan kegiatan kerja pegawai,

##### 2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, menambah wawasan dan menambah pengetahuan bagi penulis mengenai mengenai efektifitas dan efisiensi proses produksi melalui optimalisasi sistem pengendalian manajemen.

##### 3. Penelitian Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian khususnya mengenai keterampilan dan lingkungan kerja melalui kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Deskripsi Teori**

##### **2.1.1 Teori Dasar (*Grand Theory*)**

*Grand Theory* yang mendasari penelitian ini adalah Teori Atribusi (*Atribusi Theory*) yang dikemukakan oleh (Robbins, 2006) dalam jurnal (Febri R, 2017) menjelaskan perilaku seseorang yang disebabkan oleh faktor internal atau faktor eksternal. Jadi dapat disimpulkan bahwa Teori Atribusi adalah teori yang menjelaskan upaya untuk memahami penyebab dibalik perilaku orang lain. Perilaku ini disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Perilaku yang disebabkan oleh faktor internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali atau berasal dari dalam diri individu seperti ciri kepribadian, motivasi atau kemampuan. Perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal adalah perilaku yang diyakini sebagai hasil dari sebab-sebab luar atau berasal dari luar diri individu seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. (Fritz Heider, 2021) juga menyatakan bahwa kekuatan

internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya. Hubungan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, khususnya pada karakteristik personal pegawai itu sendiri. Pada dasarnya karakteristik personal seorang pegawai merupakan salah satu penentu terhadap kinerja yang akan dilakukan karena merupakan suatu faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.

## **2.1.2 Kinerja Pegawai**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan Keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas

tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. (Rivai dan Sagala, 2011) dalam jurnal (Mellysa Pusparani, 2021).

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi apabila hasil Kinerja Pegawai tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila Kinerja Pegawai meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula.

Menurut pendapat (Mangkunegara, 2011:67) dalam jurnal (Tettie S, dan Ni Putu dkk, 2020). Kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2016) dalam Jurnal (Mellysa Pusparani, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dikutip dalam buku (Bernardin dan Russel, 1993) dalam jurnal (Reni Chairunnisah, 2021) “Kinerja adalah catatan hasil (*autcomes*) yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan penertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

#### **2.1.2.2 Ciri-Ciri Kinerja Pegawai**

Ciri ini menurut (Sedarmayanti, 2021:51) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain :

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

### 2.1.2.3 Manfaat Kinerja Pegawai

Dalam (Wibowo, 2017:192) menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal.” Menurut harvad manfaat kinerja dapat dipergunakan untuk :

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi
2. Mendefenisikan tujuan, target, dan sasaran untuk priode yang akan datang
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaikat dengan pengupahan
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan
7. Mendapat kesenangan khusus
8. Menyepakati tujuan pengupahan
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
10. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan

11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

#### **2.1.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut (Lyta L dan Harmon, 2017) Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, Keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para pegawai, Lingkungan Kerja tempat pegawai bekerja.

#### **2.1.2.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Sopiah, 2018:351) terdapat dimensi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta sempurna tugas terhadap Keterampilan dan kemampuan pegawai.

## 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

## 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

## 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya disiplin dimaksimalkan dengan dimaksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap disiplin.

### **2.1.3 Keterampilan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Keterampilan**

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. (Iverson, 2016) mengatakan “Keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap

orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat”.

(Endang dkk, 2021) Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.

Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman”. Menurutnya, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan mental
2. Keterampilan fisik
3. Keterampilan sosial.

Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan”. Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan Kinerja Pegawai dan memberikan

kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan, “skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman” keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas Keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

#### **2.1.3.2 Ciri-Ciri Keterampilan**

Sekarang ini, Keterampilan itu menjadi hal yang sangat penting terutama bagi seseorang yang ingin bisa mencari pekerjaan. Beragam Keterampilan serta juga pengalaman kerja juga turut menjadi sebuah penilaian tersendiri. Beberapa Keterampilan menurut (Singer, 2008) dalam (Amung, 2019) sebagai berikut :

1. Kesadaran komersial
2. Komunikasi
3. Kerja tim
4. Negosiasi serta persuasi

5. Memecahkan masalah
6. Kepemimpinan
7. Organisasi
8. Ketekunan dan juga motivasi
9. Kemampuan untuk dapat bekerja dibawah tekanan serta dapat tetap tenang dalam menghadapi krisis
10. Kepercayaan diri.

Upaya mewujudkan segala sesuatu agar menjadi goals yang besar maka Keterampilan dalam diri sangatlah penting adanya untuk kelangsungan tersebut, (Thebalancesmb, 2018) memiliki pendapat akan macam macam Keterampilan yang ada antara lain :

1. Komunikasi
2. Personal branding
3. Keterampilan menyusun strategi menejemen finansial
4. Kepemimpinan
5. Kemampuan pemasaran
6. Menejemen stress
7. Kepercayaan diri.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa Keterampilan ini kita sudah miliki dasarnya sejak kecil. Tinggal kita dapat mengasah secara terus menerus dengan tekun dan disiplin supaya dapat mencapai hasil yang maksimal.

### 2.1.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

(Notoadmodjo, 2018:143) “mengatakan Keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat Keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh” :

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah di

dapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Menurut (Widyatun, 2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Keterampilan secara langsung yaitu :

- a. Motivasi
- b. Pengalaman
- c. Keahlian.

#### **2.1.3.4 Dimensi Dan Indikator Keterampilan**

Dimensi Keterampilan yang diutarakan oleh (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:23) dalam (NE Pratiwi, 2018) yang penelitiannya mengadaptasi teori sebagai berikut :

1. Kecakapan
2. Kepribadian.

Indikator Keterampilan menurut (NE Pratiwi, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kemampuan dalam mengendalikan diri
5. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Komitmen terhadap pekerjaan.

## 2.1.4 Lingkungan Kerja

### 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Hasibuan, 2016) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dalam jurnal (Mellysa Pusparani, 2021).

Menurut Jurnal (Mellysa Pusparani, 2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan Kerja fisik (*physical working environment*); dan Suasana kerja/Lingkungan Kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*). Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut : “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”, (Mellysa Pusparani, 2021).

Menurut (Nitisemito, 2018:183), lingkungan dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun Lingkungan Kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurun motivasi kerja pegawai. (Febrio L dkk, 2019).

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan Kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila Lingkungan Kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

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

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja yang ada di dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian oleh para pimpinan perusahaan karena Lingkungan Kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2014: 21) Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, Lingkungan Kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu :
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi

manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (Pandi Afandi, 2016:57) manfaat Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut (Mahmudah Enny, 2019:57) manfaat Lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

(Mellysa Puspitasari, 2021), faktor-faktor Lingkungan Kerja yang diuraikan oleh (Sedarmayanti, 2017) “yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan Kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya”:

1. Tata warna di tempat kerja, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kelembaban di tempat kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila Lingkungan Kerja bersih dan tidak lembab maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan/cahaya di tempat kerja, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja, pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Keamanan di tempat kerja, jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
6. Kebisingan di tempat kerja, merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan

- kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Dekorasi merupakan penataan tata ruang yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. “lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus”.
  8. Temperatur di tempat kerja, merupakan bagian keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, pengaturan suhu tata raungan yang baik akan menjadikan pegawai nyaman dalam bekerja.
  9. Bau-bauan di tempat kerja, juga merupakan hal yang harus dijaga di tempat Lingkungan Kerja, misal adanya wangi-wangian yang rutin dipasang atau digunakan secara otomatis seperti pengharum ruangan dan lain-lain, yang utama tentunya tetap jaga kebersihan diLingkungan Kerja.
  10. Musik di tempat kerja, merupakan sarana atau fasilitas visual audio yang jika pemutarannya di waktu atau jam yang sesuai akan menjadikan pegawai bersemangat dalam bekerja.

#### **2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja**

Dimensi Lingkungan Kerja menurut (Siagian, 2014:59) dalam jurnal (Sihaloho dan Siregar Hotlin, 2019) yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik

## 2. Lingkungan Kerja non fisik.

Indikator Lingkungan Kerja menurut (Siagian, 2014:59) dalam jurnal (Sihaloho dan Siregar Hotlin, 2019) sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja yang memadai
3. Fasilitas
4. Tersedianya sarana angkut
5. Hubungan rekan kerja setingkat
6. Hubungan atasan dengan pegawai
7. Kerjasama antar pegawai.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang diambil dari beberapa jurnal hasil penelitian yang dilakukan berkaitan dengan kualitas pelayanan, fasilitas, terhadap kepuasan konsumen diantaranya adalah sebagai berikut :

1. (Dona Elvia Desi, 2023). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh yang berjumlah 23 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan

melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara Keterampilan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $t$  tabel ( $2,239 > 2,09302$ ) dengan nilai signifikan =  $0,037 < 0,050$ . Dimana besarnya Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 8,5%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,729 > 2,09302$ ) atau  $\text{Sig} = 0,013 < 0,050$ . Dimana besarnya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,2%. Terdapat Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4,213 > 2,09302$ ) atau  $\text{sig} = 0,000 < 0,050$ . Dimana besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 33,2%. Terdapat pengaruh secara simultan antara Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kota Sungai Penuh sebesar 53,0% sedangkan sisanya ( $100-53,0\%$ ) yaitu sebesar 47% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. (Indri Tolo, 2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan

Olahraga (DISPORA) Manado. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan sebagai hasil kerja dari individu maupun organisasi yang dicapai untuk keberhasilan organisasi. Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado, penelitian ini dilakukan selama enam bulan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan atau parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. Populasi penelitian berjumlah 40 responden. Metode penelitian asosiatif, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Alat ukur yang digunakan untuk menguji instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji f dan uji t, sedangkan untuk menganalisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perhitungan statistic dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukan secara simultan Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian secara parsial Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

3. (Andi Jusdiana Ahmad, 2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mix method (kuantitatif dan kualitatif) dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, interview (wawancara), dan dokumentasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dan informan sebanyak 9 orang. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa Lingkungan Kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.
4. (Achmad Rian Abimanyu, 2019). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *This review points the impact of work abilities, work insight, and human asset capacities on the*

*presentation of the representatives of the Malang City Environment Office. The quantity of tests is 69 representatives. The examining procedure was determined utilizing the Slovin recipe estimation. The technique for information assortment in this review utilized a poll. The information examination procedure utilized in this exploration is numerous straight relapse. The outcomes showed that at the same time work abilities, work insight, and human asset capacities affected representative execution. To some extent, work abilities, work insight, and human asset capacities influence representative execution.*

5. (Paskalis Dakhi, 2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dimana nilai model regresinya  $Y = 5,166 + 0,246X_1 + 0,256X_2$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 14,846 > Ftabel sebesar 3,316. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

6. (Joko Mulyono, 2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dan dilaksanakan dalam Lingkungan Kerja dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pegawai akan memperlihatkan kinerja yang baik dan menunjukkan kontribusi bagi institusi tempat bekerja. Dinas Pengairan Lampung Tengah ialah salah satu Dinas di Kabupaten Lampung Tengah yang merupakan tempat penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Kabupaten Lampung Tengah sebagai parsial maupun sebagai simultan. Belum maksimalnya Kinerja Pegawai sebagai kajian permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai beserta sampel seluruh populasi menjadi sampel penelitian sebanyak 32 pegawai. Pengumpulan data menerapkan angket dengan analisis data dan analisis regresi sederhana serta regresi ganda. Perolehan analisis data memperlihatkan bahwa: (1) kompetensi berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $7,845 > 1,694$  (2) Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,783 > 1,694$ . dan (3) secara simultan Kompetensi Dan Lingkungan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  adalah ( $77,478 \geq 3,29$ ). Oleh sebab itu,

untuk menumbuhkan Kinerja Pegawai, harus mencermati Kompetensi Pegawai dalam pendelegasian tugas serta meningkatkan fasilitas Lingkungan Kerja sehingga pegawai merasa nyaman dan dapat berkontribusi optimal dalam bekerja.

7. (Ni Kadek Dia Ardiyani, 2023). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Bangli. *This study aims to analyze the influence of skills, work discipline, and work environment on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency. The population in this study were all permanent employees at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency, totaling 98 people. The sample of this study was determined by saturated sampling technique, so that the number of samples was 98 people. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that skills have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency..*
8. (Giovana Gasion, 2021). Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Maumere.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja; (2) menganalisis Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Maumere, berjumlah 40 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai, Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Maumere sebesar 29,7%.

9. (Nia Desti Hidayah, 2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa. Penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara Probability Sampling (pengambilan sampel secara acak atau

random). Alat analisa yang digunakan adalah Validitas, Reliabilitas, Korelasi, Regresi, Determinasi, Uji T dan Uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penduduk Kelurahan Tambakboyo tahun 2021, yaitu sebanyak 6059 jiwa. Dengan jumlah sampel 100 yang di hitung menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan sampel menggunakan Multistage sampling, (metode penarikan sampel secara bertahap/bertingkat), dilakukan dengan strata pendidikan SMP, SMK/A, D3 dan S1. Lingkungan, Keterlibatan, Dan Keterampilan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi masing-masing untuk Lingkungan 0,845, untuk Keterlibatan sebesar 0,813, dan Keterampilan sebesar 0,826 yang apabila diinterpretasikan kecenderungannya termasuk dalam kategori sangat kuat. Selain itu Lingkungan, Keterlibatan Dan Keterampilan mempunyai pengaruh dalam Kinerja Pegawai ditunjukkan koefisien regresi untuk Lingkungan sebesar 0,826, untuk Keterlibatan koefisien regresi sebesar 0,812, dan Keterampilan koefisien regresi sebesar 0,811. Pengaruh Lingkungan, Keterlibatan, dan Keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tambakboyo ditunjukkan dengan hasil uji determinasi sebesar 78,6% dengan nilai F hitung sebesar 122,105 yang lebih besar dari F tabel 2,70 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Saran dari peneliti ini adalah Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tambakboyo perlu

dipertahankan demi terciptanya kinerja yang berkualitas sehingga memberikan dampak positif kepada Pemerintah Desa.

10. (Supiani Mansyur, 2021). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan metode survey dan metode pengambilan sampel yang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dan sampel yang digunakan sebanyak 72 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Data dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 0,443. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 5,744. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar -5,117. Terdapat pengaruh antara variabel Keterampilan, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 85,070.

Berdasarkan uraian pada penelitian terdahulu di atas maka persamaan dan perbedaan yang dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

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

No	Nama peneliti dan tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Dona Elvia Desi, 2023).	Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas.	berjumlah 23 responden.	Dimana besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 33,2 %. Terdapat pengaruh secara simultan antara Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kota Sungai Penuh sebesar 53,0% sedangkan sisanya (100-53,0%) yaitu sebesar 47% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak

					diteliti dalam penelitian ini.
2.	(Indri Tolo, 2016).	Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA) Manado.	Analisis data menggunakan regresi berganda.	berjumlah 40 responden.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian secara parsial Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

3.	(Andi Jusdiana Ahmad, 2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.	Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis.	sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang informan sebanyak 9 orang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa Lingkungan Kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba
----	------------------------------	--	---	---	---

					sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.
4.	(Achmad Rian Abimanyu, 2019).	Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang).	Korelasi Sederhana, Koefisien Determinasi, Uji t, Analisis Regresi Berganda, Koefisien Korelasi Berganda, Uji F. dengan menggunakan Analisis Regresi Sederhana, Koefisien.	<i>is</i> 69 <i>representatives</i> .	<i>The examining procedure was determined utilizing the Slovin recipe estimation. The technique for information assortment in this review utilized a poll. The information examination procedure utilized in this exploration is numerous straight relapse. The outcomes showed that at the same time work abilities, work insight, and human asset capacities affected representative execution. To some extent, work abilities, work insight, and human asset capacities influence representative</i>

					<i>execution.</i>
5.	(Paskalis Dakhi, 2019).	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.	Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi berganda.	sebanyak 33 pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 14,846 > Ftabel sebesar 3,316. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.
6.	(Joko Mulyono, 2019).	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap	etode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini	sampel penelitian sebanyak 32 pegawai.	Diperoleh F hitung $\geq$ F tabel adalah (77,478 $\geq$ 3,29). Oleh sebab itu, untuk menumbuhkan

		Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung.	adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.			Kinerja Pegawai, harus mencermati Kompetensi Pegawai dalam pendelegasian tugas serta meningkatkan fasilitas Lingkungan Kerja sehingga pegawai merasa nyaman dan dapat berkontribusi optimal dalam bekerja.
7.	(Ni Kadek Dia Ardiyani, 2023).	Pengaruh Keterampilan , Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Bangli.	Penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis.	<i>totaling</i>	98	<i>Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Bangli Regency.</i>
8.	(Giovana Gasion, 2021).	Keterampilan Kerja Dan Pengalaman	Penelitian ini melakukan uji asumsi	berjumlah	40 orang.	Hasil analisis determinasi menunjukan

		Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Maumere.	klasik, uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 21.		kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Maumere sebesar 29,7%.
9.	(Nia Desti Hidayah, 2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa.	Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Dengan jumlah sampel 100.	Pengaruh Lingkungan, Keterlibatan, dan Keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tambakboyo ditunjukkan dengan hasil uji determinasi sebesar 78,6% dengan nilai F hitung sebesar 122,105 yang lebih besar dari F tabel 2,70 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Saran dari peneliti ini adalah Kinerja

					Pegawai Di Kelurahan Tambakboyo perlu dipertahankan demi terciptanya kinerja yang berkualitas sehingga memberikan dampak positif kepada Pemerintah Desa.
10.	(Supiani Mansyur, 2021).	Pengaruh Keterampilan , Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.	Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	sebanyak 72 orang pegawai Dinas.	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar -5,117. Terdapat pengaruh antara variabel Keterampilan, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan

					Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 85,070.
--	--	--	--	--	---

## 2.3 Hubungan Antara Variabel

### 2.3.1 Hubungan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

“Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan”. Jadi, Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto, 2018:87).

“Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar”.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Megawaty, 2019) “Bahwa keahlian kerja (profesional) merupakan gambaran tumpuan dasar bagi Kinerja Pegawai, dimana keahlian adalah bagian dari Keterampilan”. Keterampilan pegawai yang tinggi akan menghasilkan Kinerja Pegawai yang tinggi juga dan dengan demikian hal tersebut berarti Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### **2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi Lingkungan Kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai. Sebaliknya, “ketidaknyamanan dari Lingkungan Kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri” (Sedarmayanti 2017:58).

“Lingkungan Kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan”. Dengan adanya Lingkungan Kerja yang memadai akan membuat pegawai lebih semangat bekerja dan menimbulkan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga Kinerja Pegawai akan meningkat. “Sedangkan Lingkungan Kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan menurunnya Kinerja Pegawai” (Menurut Nitisemito 2021:183).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Kevin, 2019). bahwa “Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja yang mendukung”. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

### **2.3.3 Hubungan Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu Lingkungan Kerja yang secara langsung mempengaruhi setres kerja pegawai dan berdampak pada Kinerja Pegawai. Seperti yang dilakukan (Nurdiansyah, 2019:55) bahwa “Lingkungan Kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai”. Kemudian menurut (Cray Cooper, 2019:78) salah satu dari sumber setres adalah “kondisi pekerjaan seperti Lingkungan Kerja, *overload*, *deprivational stress*, pekerjaan beresiko tinggi”. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan Kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan Kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai, sehingga kinerja meningkat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan Kinerja Pegawai sehingga terlihat adanya hubungan Lingkungan Kerja dengan pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kania Puji Arum, 2021) Menyatakan bahwa Keterampilan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajari, 2022) Menyatakan bahwa Keterampilan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

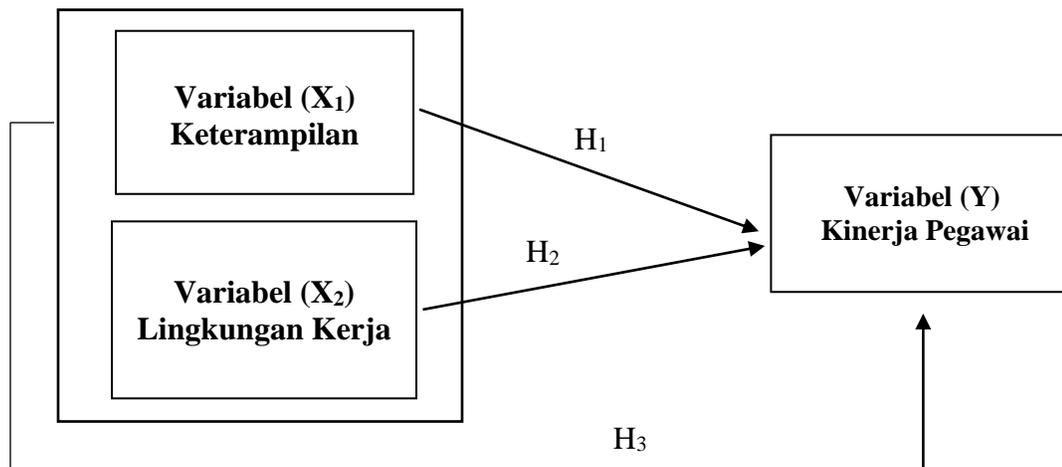
#### **2.4 Kerangka Pemikiran**

Keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas Keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

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

Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018:132) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data”.

Berdasarkan kajian teoritis dan penyusunan kerangka berpikir dengan asumsi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara terpisah maupun bersama-sama, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Terdapat Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.

H<sub>2</sub> : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.

H<sub>3</sub> : Terdapat Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak yang berlokasi di Jl. Siliwangi, Pasir Ona, Rangkasbitung Tim, Kabupaten Lebak, Banten 42313.



**Gambar 3.1**  
**Tempat Penelitian**  
**Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak**

### 3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, mulai bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2024 dengan matrik kegiatan sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	April 2024				Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
2.	Seminar Proposal													■							
2.	Penyusunan Instrumen														■						
3.	Pengumpulan Data															■					
4.	Tabulasi Data																■				
5.	Analisis Data																■				
6.	Penyusunan Laporan																■				
7.	Sidang Skripsi																	■	■	■	
8.	Revisi Skripsi																				

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. menurut (Sugiyono, 2020:8) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan penelitian yang berassaskan pada filsafat positivisme, diterapkan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik, dengan maksud untuk menguji hiotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program computer SPSS (*Statistical Product amd Service Solution*).

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generelasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2018:136).

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Divisi Pegawai**

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Masa Jabatan
1	H. HARI SETIONO, S.Si., M.Si	L	57	S2	3
2	MAMAN SURYAMAN, S.Pd	L	55	S1	8
3	IBNU WAHIDIN, S.Pd., M.Pd	L	54	S2	4
4	HADI MULYA, S.Sos	L	53	S1	2
5	YUNIRA SAKTIANA, S.TP	P	52	S1	7
6	HIDAYATULLAH, S.Pd., M.Pd	L	48	S2	9
7	SUHAEDI, S.Pd., M.Si	L	53	S2	8
8	TEDI FAUZI, SE., MM	L	51	S2	6
9	HJ. KORIAH, SE	P	56	S1	4
10	ETI SUHARTINI, S.Pd	P	51	S1	7
11	TEGUH IMAN ROSADI, S.Sos	L	45	S1	3
12	H. MUHAMAD SAFEI, S.Ag	L	47	S1	8
13	MARHADI, S.Pd	L	44	S1	4
14	SAHRIL APANI, S.Pd	L	37	S1	2
15	YAYU SITI RAHAYU, SE	P	46	S1	7
16	NINDITA PRAVITASARI, S.S	P	41	S1	9
17	USEP SAEPUL ANWAR, S.Pd., M.Pd	L	46	S2	8
18	EKO SETIAWAN, S.Pd	L	36	S1	6
19	SUNENGSIH, S.Pd	P	40	S1	4
20	DWI ASTUTI, S.Kom., M.Pd	P	44	S2	7
21	PIPIT GUSTIANI FITRI, M.Pd	P	44	S2	3

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Masa Jabatan
22	MOCH YASIR HAIBROTO SAH, S.Pd	L	37	S1	8
23	ROSAD HERIANSYAH, S.Pd	L	40	S1	4
24	WIDI PRIYATNA, S.Pd.SD	L	43	S1	2
25	AWALUDIN, S.Pd	L	41	S1	7
26	YULI ARYANI, S.Pd	P	50	S1	9
27	HENY HAYANAH, S.Pd	P	47	S1	8
28	AJAT SUDRAJAT, A.Ma	L	45	D3	6
29	AHMAD ARIF, SE	L	42	S1	4
30	EKA PURNAMA SARI, S.Pd	P	38	S1	7
31	EPI RUSDIYANTI, S.Sos	P	39	S1	3
32	IKMA NURHIKMAH, S.IIP	P	36	S1	8
33	ADDYSTI IZDIHAR, S.IP	L	28	S1	4
34	RIAN HARDHIAN, S.Pd	L	32	S1	2
35	PUTI PURWANTI	P	42	SMA	7
36	BINTANG SULISTIYO	L	48	SMA	9
37	JUMIAH, A.Md.Kom	L	43	D3	8
38	YEYEN MUFTIANI	P	57	SMA	6
39	NURHASANAH	P	46	SMA	4
40	WIWI WIDIASTUTI	P	43	SMA	7
41	UUS SUPIANDI	L	42	SMA	3
42	BASUKI RAHMAT	L	40	SMA	8
43	LISKA DESI SUMINARSIH, A.Ma	P	39	D3	4
44	DEDE RUSDIANA AMIN	L	42	SMA	2
45	UUN KURNIASIH	P	42	SMA	7
46	IKHLAS MAULANA	L	44	SMA	9
47	IAR SUGIARTO, A.Ma.Pd	L	43	D3	8
48	HERYANTI, A.Md	P	35	D3	6
49	ADE DODI NOVIYANA	L	54	SMA	4
50	ATANG SUPRIATNA	L	26	SMA	7
51	YOGI SUYATNA	L	28	SMA	3
52	SUPARJONO	L	28	SMA	8
53	SUGIARTO	L	29	SMA	4
54	JAMALUDIN, S.Pd	L	30	S1	2
55	DIKA JATMIKA	L	25	SMA	7
56	DINDIN WAHYUDIN, S.IP	L	32	S1	9
57	INDRA LESMANA	L	33	SMA	8
58	MUHAMAD SAHRULLOH, S.Pd	L	36	S1	6
59	SITI WASITOH, SE	P	37	S1	4
60	ASEP RACHMAT HIDAYAT	L	33	SMA	7

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Masa Jabatan
61	TRISNA DAMAYANTI, SE	P	37	S1	3
62	MOKH. YATNA HERMAWAN, SE	L	29	S1	8
63	MOCH. RIDWAN SUTANSYAH	L	29	SMA	4
64	LIA RAMADHANI AKSA, SE	L	28	S1	2
65	S A I M I N	L	32	SMA	7
66	IMAN BUDI WAHYUNA, S.Pd	L	35	S1	9
67	SUDARYANTO	L	33	SMA	8
68	OKE	L	36	SMA	6
69	SUSI HANURAWATI, S.Pd., M.Pd	P	58	S2	4
70	MOHAMAD SOLEH, M.Pd	L	60	S2	7
71	INTA SAHRUDIN, M.Pd	L	60	S2	3
72	PUJO HARTO, S.Pd., M.Si	L	57	S2	8
73	DRS.WAWAN NIRWANA, M.Pd	L	57	S2	4
74	H. NOTO HARJONO, M.Si	L	56	S2	2
75	H. ABDUS SUBHAN JAYANI, S.Pd., MBA	L	59	S2	7
76	ROSDIANA, S.Pd	P	51	S1	9
77	ENCEP MUSTOMI, S.Pd., M.Pd	L	50	S2	8
78	EFA KURNIAWAN, S.Pd., M.Pd	L	43	S2	6
79	WINDI TRI HASTUTI	P	44	SMA	4
80	TAUFIK FIRDAUS, S.Pd	L	40	S1	7
81	IDA ROSITA, M.Pd	P	42	S2	3
82	MUHAMAD ABDUH, S.Pd	L	44	S1	8
83	AYI SOBANA, S.Pd., M.Pd	L	45	S2	4
84	TUDI SETIAWAN, S.Pd	L	43	S1	2
85	ABDUL KARIM, S.Pd., M.Pd	L	42	S2	7
86	SUPRATMONO, S.Pd., M.Pd	L	44	S2	9
87	HENHEN HERDIANA, S.Pd	L	50	S1	8
88	INDRI WULANDARI SUKOCO, S.Pd	P	43	S1	6
89	ADUN IBRAHIM, M.Pd	L	43	S2	4

*Sumber : Data PGA Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak*

Berdasarkan tabel 3.2 di atas maka populasi penelitian yang digunakan sebanyak 89 pegawai.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi, (Sugiyono, 2017:175). “Untuk sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh populasi dengan Teknik Sampling yaitu Sampling/Sampel Jenuh”, sebanyak 89 orang/pegawai. Menurut (Sangadji dalam Jurnal STIE Semarang, 2019:55) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018:66) “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya”.

Persepsi terhadap variabel penelitian untuk menghindari kesalahan, berikut penjelasan tentang variabel yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Operasionaliasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuis	Skala	Sumber
Keterampilan (X1)	1. Kecakapan 2. Kepribadian	1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan.	1	<i>Likert</i>	(Yuniarsi dan Suwatno, 2008:23) dalam (NE Pratiwi, 2018)
		2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	2		
		3. Ketelitian dalam menyelesaikan	3		

		n pekerjaan. 4. Kemampuan dalam mengendalikan diri. 5. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. 6. Komitmen terhadap pekerjaan.	4 5 6		
Lingkungan Kerja (X2)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Bangunan tempat kerja. 2. Peralatan kerja yang memadai. 3. Fasilitas. 4. Tersedianya sarana angkut. 5. Hubungan rekan kerja setingkat. 6. Hubungan atasan dengan pegawai. 7. Kerjasama antar pegawai.	7 8 9 10 11 12 13	<i>Likert</i>	(Siagian, 2014:59) dalam jurnal (Sihaloho dan Siregar Hotlin, 2019)
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu	1. Kualitas kerja karyawan sudah baik. 2. Kuantitas kerja karyawan sudah baik. 3. Tanggung jawab	14 15 16	<i>Likert</i>	Sopiah (2018:351)

		karyawan terhadap tugas kerja sudah baik.			
	4. Efektivitas	4. Inisiatif karyawan terhadap tugas kerja sudah baik.	17		
	5. Kemandirian	5. Ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan sudah baik.	18		

### 3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen pengukuran variabel atau disebut dengan instrument biasanya digunakan dalam berbagai jenis penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018:172) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dari sisi tersebut, pengukuran variabel adalah pemberian bilangan atau simbol pada peristiwa empiris menurut aturan yang telah ditetapkan . Instrument secara garis besar dapat dibedakan kedalam test dan skala. Berikut ini adalah gambarana tabel instrumen penelitian :

**Tabel 3.4**  
**Instrumen Penelitian**

Variabel Penelitian	Instrumen	Skala Likert				
		1	2	3	4	5
Keterampilan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.</li> <li>2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti</li> <li>3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</li> <li>4. Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah dengan evektivitas dari pekerjaan.</li> <li>5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai prosedur yang telah d buat.</li> </ol>					
Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinding di ruang kerja sangat bersih.</li> <li>2. Laptop atau komputer tersedia cukup banyak dan tidak kekurangan.</li> <li>3. Fasilitas kantor membantu saya dalam bekerja.</li> <li>4. Sarana angkut sampah tersedia sehingga tidak menyebabkan penumpukan sampah.</li> </ol>					

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Hubungan dengan rekan kerja setingkat berjalan dengan baik.</li> <li>6. Atasan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan serta saran yang mungkin berguna.</li> <li>7. Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik.</li> </ol>					
Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.</li> <li>2. Saya selalu berusaha untuk mencapai kuantitas yang banyak dalam menyelesaikan target pekerjaan.</li> <li>3. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.</li> <li>4. Efektif dan efisien merupakan bagian prinsip dalam saya bekerja.</li> <li>5. Saya selalu belajar untuk tidak ketergantungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> </ol>					

### 3.6 Uji Coba Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Imam Ghozali, 2021:66) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Instrumen penelitian disebut valid bila setiap pertanyaannya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur instrumen tersebut. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid menurut (Ghozali, 2013:53) dalam (Sopian, 2021).

$r_{tabel}$  di dapat dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$df = n - 2$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

2 = *Two tail test*

### 3.6.2 Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dan hasil pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Realibilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama menurut (Sugiyono, 2018:121).

Uji realibilitas dalam penelitian digunakan dengan bantuan program SPSS dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 menurut (Imam Ghozali, 2013:48) dalam (Sopian, 2021).

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan suatu data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya teknik mengumpulkan data dapat menggunakan teknik wawancara, angket, dan pengamatan (Juliansyah Noor, 2019:138) ; dalam penelitian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak ini prosedur pengumpulan data melalui beberapa langkah yaitu :

1. Observasi

Menurut (Sutrisno Hadi, 1998) dalam (Sugiyono, 2017: 145) “Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting yaitu proses-proses pengamatan serta ingatan”. Jadi

penulis terjun langsung ke lapangan atau ke Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.

## 2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan suatu kejadian yang sudah lalu (Sugiyono, 2017: 329). Dokumen bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian. Dalam hal ini penulis melakukan dokumentasi melalui gambar dan berfoto di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak.

## 3. Kuesioner

Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka (Ferdinand, 2018). Untuk menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan skala *likert*, sekala *likert* merupakan *derivative* dari sekala pengukur ordinal karena dalam alternatif pilihan yang disediakan terkandung pengertian adanya pemeringkatan dalam konteks persetujuan. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam sekala *likert*, responden akan menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Sekala *likert* menggunakan lima angka penilaian yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) setuju, (5) sangat setuju. (Sugiarto, 2017:244).

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Prasyarat Analisis Data

##### 3.8.1.1 Uji Normalitas

Menurut (Imam Ghozali, 2021:196), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

##### 3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Imam Ghozali, 2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara

untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2018:178) :

a. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized* dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan, telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.8.1.3 Uji Autokorelasi**

Menurut (Imam Ghozali, 2018:111), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika

terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokolerasi. Autokolerasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

Untuk mendeteksi adanya autokolerasi pada penelitian ini menggunakan pengujian Uji Durbin – Watson (DW test) dimana hanya digunakan untuk autokolerasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan menyatakan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel yang lain diantara variabel independen.

Hipotesis yang akan diuji yaitu :

$H_0$  : tidak ada autokolerasi ( $r = 0$ )

$H_a$  : ada autokolerasi ( $r \neq 0$ )

Pengambilan keputusan pada DW test menurut sebagai berikut :

- a. Jika nilai DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika nilai DW dibawah -2 sampai +2 berarti ada tidak ada autokorelasi.
- c. Jika nilai DW dibawah +2 berarti ada autokorelasi negatif.

#### **3.8.1.4 Uji Multikolinearitas**

Menurut (Imam Ghazali, 2018:157), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai kolerasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu informasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen lainnya. Dalam pengetian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

### 3.8.2 Uji Analisis Data

#### 3.8.2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2018:305) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Analisa untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu antara keterampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja manajerial dengan model regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + X_1 + X_2 + e$$

Penjelasan:

$\hat{Y}$  : Kinerja Pegawai

$a$  : Konstanta

$X_1$  : Keterampilan

$X_2$  : Lingkungan Kerja

$E$  : *Error*

### 3.8.2.2 Analisis Korelasi

Ukuran statistik dapat menggambarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya adalah koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan kolerasi ( $r$ ). Koefisien determinasi merupakan salah satu statistik yang dapat digunakan untuk dapat mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel koefisien determinasi dari hasil regresi sederhana menunjukkan tingkan kejelasan yang dapat diberikan oleh model tertentu terhadap perubahan variabel dependen. Secara umum nilai koefisien determinasi terletak pada nilai 0 sampai 1 ( $0 < r^2 < 1$ ). Nilai koefisien  $r^2$  menunjukkan persentasi variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi nyang dihasilkan. Semakin mendekati nilai 0, nilai besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya semakin mendekati satu besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi semakin besar pula pengaruhnya semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

RX1 = Korelasi antara Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai.

RX2 = Korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

RX12 = Korelasi antara Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menambahkan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat dilihat pada tabel :

**Tabel 3.5**  
**Interprestasi Nilai r**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat kuat

*Sumber : (Sugiyono, 2014 : 250)*

### 3.8.2.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Imam Ghozali, 2019:98) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi maka di dapat koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya persentase (%) pengaruh variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ).

Dimana :

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100\%}$$

KD : Koefisien determinan

R : Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (KD) pada korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh dalam persen dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor variabel independen yang sedang diteliti, maka penulis mengasumsikan nilai *R square*.

### 3.8.3 Teknik Analisis Data

#### 3.8.3.1 Uji t

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Keterampilan Dan Lingkungan Kerja.

$H_0 : \beta_i = 0$ ; Tidak ada pengaruh (X1) secara parsial terhadap (Y).

$H_a : \beta_i \neq 0$ ; Ada pengaruh (X1) secara parsial terhadap (Y).

2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0 : \beta_i = 0$ ; Tidak ada pengaruh (X2) secara parsial terhadap (Y).

$H_a : \beta_i \neq 0$ ; Ada pengaruh (X2) secara parsial terhadap (Y).

Menentukan nilai tabel sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis. Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  berdasarkan uji dua pihak dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n - k$  dimana  $n$  = banyak sampel, sedangkan  $k$  = banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  dan ditolak  $H_a$  diterima.

### 3.8.3.2 Uji F

Uji simultan atau uji serempak (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Keterampilan dan Lingkungan Kerja secara simultan Kinerja Pegawai. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ ; Tidak ada pengaruh (X1) dan (X2) secara simultan terhadap (Y).

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$  ada pengaruh (X1) dan (X2) secara simultan terhadap (Y).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Dan derajat kebebasan dengan rumusnya :  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$ , dimana  $k$  adalah jumlah

variabel (bebas + terikat) dan  $n$  adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 5\%$
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 5\%$ .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak**

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak merupakan Dinas otonomi daerah yang secara struktur sepenuhnya berada dalam kewenangan pemerintah daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pendidikan. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

###### **4.1.1.2 Visi Dan Misi**

###### **1. Visi**

Visi dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak yaitu "Terwujudnya Penyelenggaraan Pendidikan yang Bermutu, Berkeadilan dan Berkarakter".

###### **2. Misi**

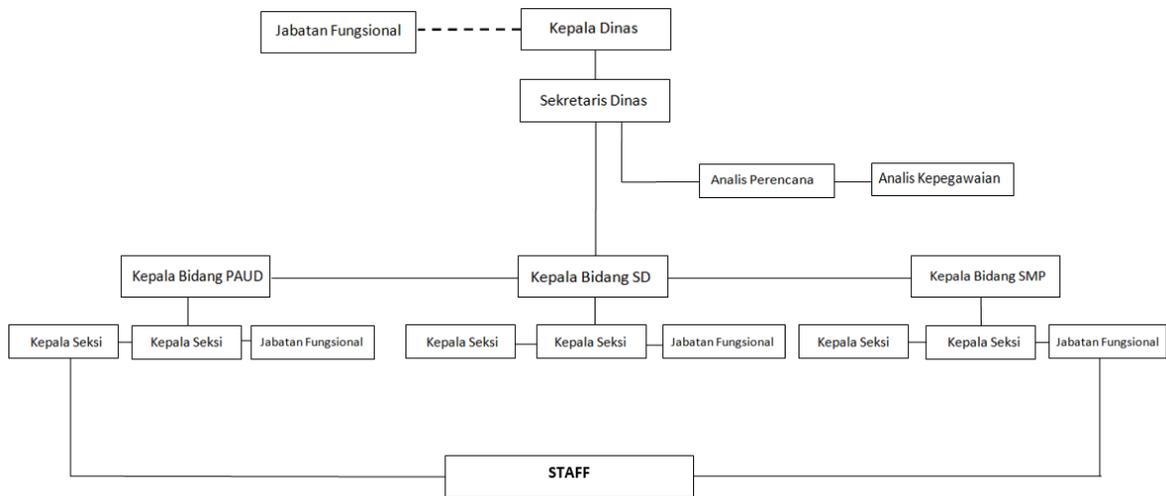
- a. Meningkatkan tata kelola administrasi, kepegawaian, perencanaan dan evaluasi serta keuangan yang efektif dan

efisien dalam pengelolaan kebijakan pendidikan berbasis profesionalisme dan pelayanan publik.

- b. Mewujudkan ekosistem PAUD, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Non Formal yang kreatif inovatif dan berkarakter.
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan PAUD, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Non Formal termasuk bagi siswa berkebutuhan khusus secara memadai.
- d. Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan pada tingkat PAUD, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Non Formal yang kreatif, inovatif dan berkarakter.

#### **4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan**

Adapun skema struktur organisasi perusahaan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak**

#### 4.1.2 Deskripsi Data

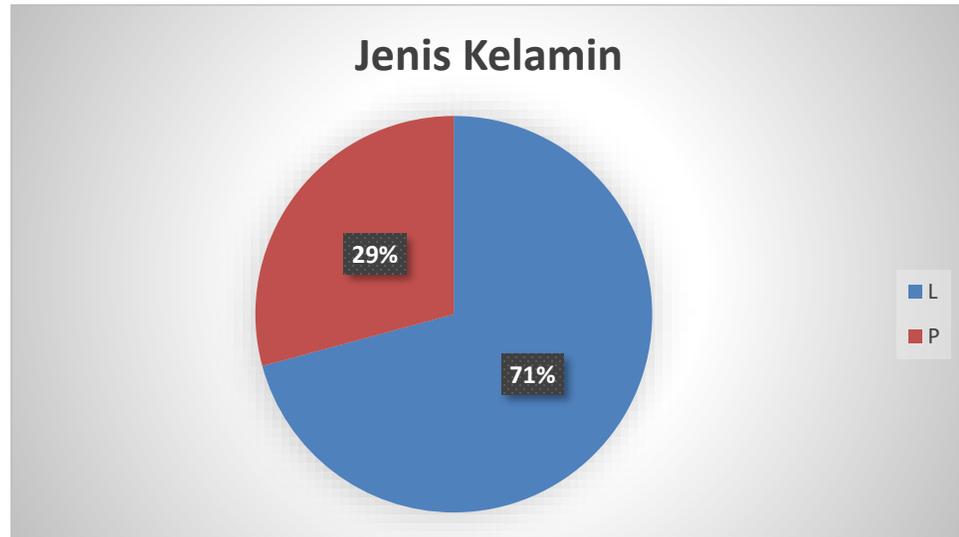
##### 4.1.2.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh penulis maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	63	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Olah Data SPSS*



**Gambar 4.2**  
**Pie Chart Jenis Kelamin**

Berdasarkan tabel diatas didapat 63 responden dengan 70,8% berjenis kelamin laki-laki, dan 26 responden dengan 29,2% berjenis kelamin perempuan.

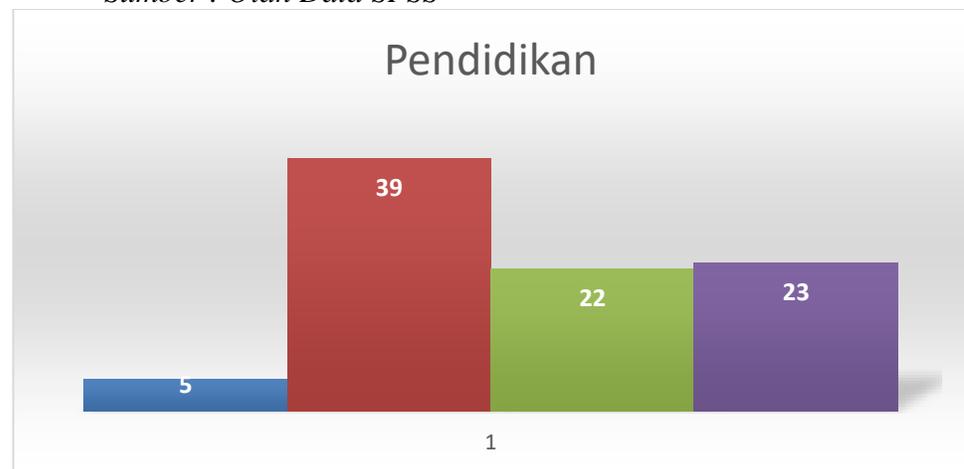
#### **4.1.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh penulis maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	5	5.6	5.6	5.6
S1	39	43.8	43.8	49.4
Valid S2	22	24.7	24.7	74.2
SMA	23	25.8	25.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Olah Data SPSS*



**Gambar 4.3**  
**Grafik Pendidikan**

Berdasarkan data di atas didapat 5 responden berpendidikan D3 dengan 5,6%, 39 responden berpendidikan S1 dengan 43,8%, 22 responden berpendidikan S2 dengan 24,7%, 23 responden berpendidikan SMA dengan 25,8%.

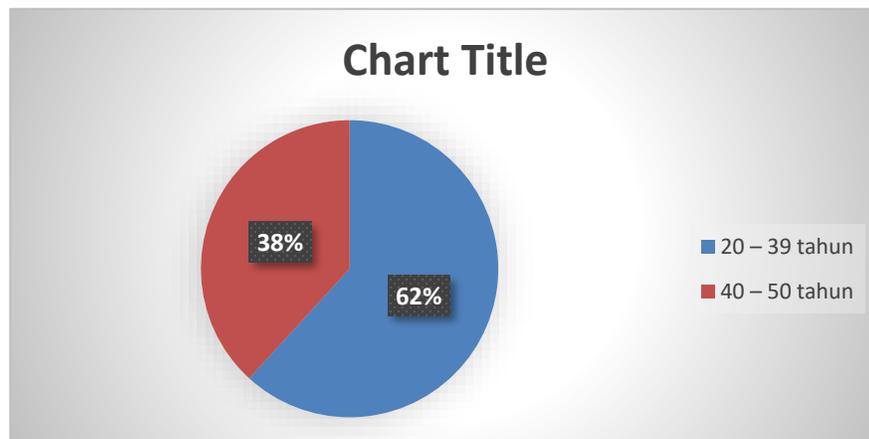
#### 4.1.2.5 Karakteristik Berdasarkan Usia/Umur

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh penulis maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Berdasarkan Usia/Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 – 39 tahun	55	61.8	61.8	61.8
40 – 50 tahun	34	38.2	38.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Olah Data SPSS*



**Gambar 4.4**  
**Grafik Usia/Umur**

Berdasarkan data di atas didapat 55 responden berumur 20 – 39 tahun dengan 61,8%, 34 responden berumur 40 – 50 tahun dengan 38,2%.

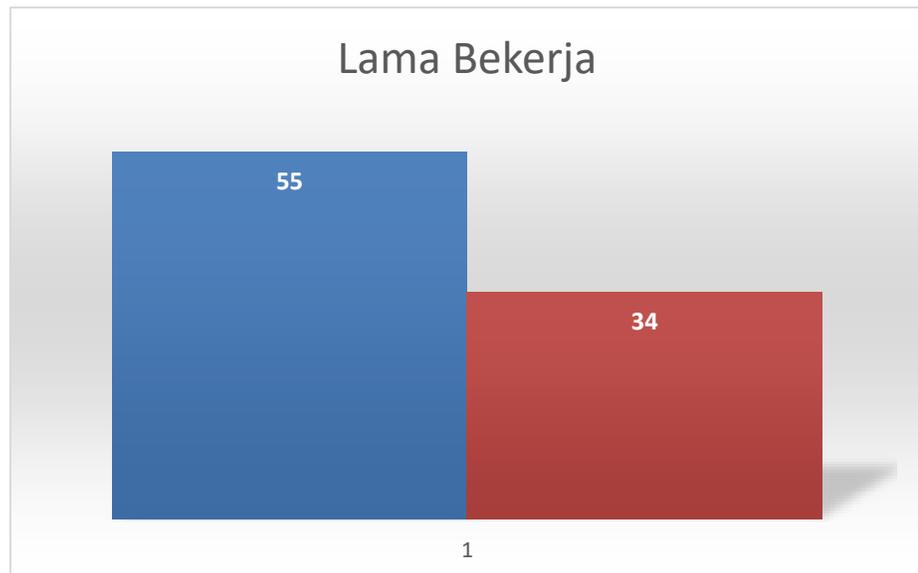
#### 4.1.2.6 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh penulis maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 – 5 tahun	55	61.8	61.8	61.8
Valid lebih dari 5 tahun	34	38.2	38.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Olah Data SPSS*



**Gambar 4.5**  
**Grafik Lama Bekerja**

Berdasarkan data di atas didapat 55 responden bekerja 1 – 5 tahun dengan 61,8%, 34 responden bekerja lebih dari 5 tahun dengan 38,2%.

### 4.1.3 Uji Persyaratan Data

#### 4.1.3.3 Uji Validitas

Dalam uji validitas ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 89 responden yang berisikan 6 item pernyataan untuk variabel Keterampilan, 7 item untuk variabel Lingkungan Kerja dan 5 item untuk variabel Kinerja Pegawai. Uji validitas ini bertujuan untuk melihat kelayakan butir atau item pernyataan dan kuesioner tersebut yang dapat mendefinisikan satu variabel. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau valid atau tidaknya pernyataan yaitu dengan  $r_{tabel}$  dimana  $r_{hitung}$  dari 89 sampel dengan signifikansi 5% sebesar 0,213. Jika  $r_{tabel} > r_{hitung}$  maka item pernyataan dinyatakan valid kemudian juga sebaliknya jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) Versi 23 :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{table}$ 5% (89)	Keterangan
1	0,690	0,213	Valid
2	0,457	0,213	Valid
3	0,707	0,213	Valid
4	0,386	0,213	Valid
5	0,690	0,213	Valid

*Sumber : Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $r_{table}$  sebesar 0,213. Dimana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikan 5% dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 89 responden. Kemudian dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Keterampilan (X1)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{table}$ 5% (89)	Keterangan
1	0,619	0,213	Valid
2	0,676	0,213	Valid
3	0,289	0,213	Valid
4	0,392	0,213	Valid
5	0,619	0,213	Valid
6	0,676	0,213	Valid

*Sumber : Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $r_{table}$  sebesar 0,213. Dimana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikan 5% dengan uji dua sisi dan

jumlah sampel sebanyak 89 responden. Kemudian dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Keterampilan (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{table}$ 5% (89)	Keterangan
1	0,741	0,213	Valid
2	0,446	0,213	Valid
3	0,398	0,213	Valid
4	0,496	0,213	Valid
5	0,262	0,213	Valid
6	0,403	0,213	Valid
7	0,741	0,213	Valid

*Sumber : Data primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $r_{table}$  sebesar 0,213. Dimana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikan 5% dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 89 responden. Kemudian dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{table}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.

#### 4.1.3.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukur konstruk atau variabel. Dimana satu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap

pernyataan yang diajukan adalah kuesioner atau satabil hasil pengukuran. (Juliansah Noor, 2019:165). Uji Reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan atau pun pernyataan dan dapat dikatakan reliabel jika  $\alpha > 0,60$ , (Juliansah Noor, 2019:165). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	5

*Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V. 23*

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.634	3

*Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V. 23*

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	6

*Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V. 23*

Berdasarkan tabel 4.7, 4.8 dan 4.9 nilai  $\alpha$  dari variabel Kinerja sebesar 0,687,  $\alpha$  dari variabel Keterampilan sebesar 0,634 dan  $\alpha$  dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,702 artinya data tersebut reliabel karena nilai  $0,678 \geq 0,60$  /  $0,634 \geq 0,60$  /  $0,702 \geq 0,60$ .

#### 4.1.3.5 Deskripsi Tanggapan Responden

Untuk melakukan penelitian terhadap kualitas variabel dilakukan pengelompokan berdasarkan pembobotan skala *likert*. Pengelompokan dilakukan dengan mempertimbangkan total bobot sebagai berikut :

Dengan *asumsi* :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{5}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

$$RS = \frac{89(5 - 1)}{5} = 711$$

Dari total nilai kumulatif yang diperoleh, maka penelitian responden dikelompokan sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Kelas Interval**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
71-142	Sangat Tidak Baik
143-214	Tidak Baik
215-286	Kurang Baik
287-357	Baik
358-428	Sangat Baik

*Sumber : Sugiyono, 2017*

#### 1. Kuesioner Keterampilan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh penulis, dengan memberikan alternatif jawaban

sangat setuju diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, ragu-ragu diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, dan sangat tidak setuju diberi nilai 1 dan rata-rata secara kuantitatif untuk mengukur katagori kurang, sangat kurang, sedang, tinggi dan sangat tinggi penulis memberikan penilaian sebagai berikut :

Dapat dikemukakan bahwa Keterampilan (X1) pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak, yaitu :

**Tabel 4.12**

Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	1	1.1	1.1	3.4
3	36	40.4	40.4	43.8
4	38	42.7	42.7	86.5
5	12	13.5	13.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.11 menggambarkan bahwa 2 responden (2,2%) menyatakan sangat kurang setuju, 1 responden (1,1%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 36 responden (40,4%) menyatakan netral, sebanyak 38 responden (42,7%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.13**

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.6	5.6	5.6
2	7	7.9	7.9	13.5
3	19	21.3	21.3	34.8
4	45	50.6	50.6	85.4
5	13	14.6	14.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.12 menggambarkan bahwa 5 responden (5,6%) menyatakan sangat kurang setuju, 7 responden (7,9%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 19 responden (21,3%) menyatakan netral, sebanyak 45 responden (50,6%) menyatakan setuju, sebanyak 13 responden (14,6%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.14**

Saya bekerja dengan sangat teliti dan hati-hati.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.6	5.6	5.6
2	4	4.5	4.5	10.1
3	15	16.9	16.9	27.0
4	58	65.2	65.2	92.1
5	7	7.9	7.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.13 menggambarkan bahwa 5 responden (5,6%) menyatakan sangat kurang setuju, 4 responden (4,5%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 15 responden (16,9%) menyatakan netral, sebanyak 58

responden (65,2%) menyatakan setuju, sebanyak 7 responden (7,9%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.15**

Saya mampu mengendalikan diri dalam menjalani pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
3	9	10.1	10.1	12.4
4	44	49.4	49.4	61.8
5	34	38.2	38.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.14 menggambarkan bahwa 2 responden (2,2%) menyatakan sangat kurang setuju, sebanyak 9 responden (10,1%) menyatakan netral, sebanyak 44 responden (49,4%) menyatakan setuju, sebanyak 34 responden (38,2%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.16**

Saya bekerja dengan penuh percaya diri.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	1	1.1	1.1	3.4
3	36	40.4	40.4	43.8
4	38	42.7	42.7	86.5
5	12	13.5	13.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.15 menggambarkan bahwa 2 responden (2,2%) menyatakan sangat kurang setuju, 1 responden (1,1%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 36 responden (40,4%) menyatakan netral, sebanyak 38

responden (42,7%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.17**

Saya komitmen terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.6	5.6	5.6
2	7	7.9	7.9	13.5
3	19	21.3	21.3	34.8
4	45	50.6	50.6	85.4
5	13	14.6	14.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.16 menggambarkan bahwa 5 responden (5,6%) menyatakan sangat kurang setuju, 7 responden (7,9%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 19 responden (21,3%) menyatakan netral, sebanyak 45 responden (50,6%) menyatakan setuju, sebanyak 13 responden (14,6%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.18**

**Rekapitulasi Keterampilan**

No	Pernyataan	Skor
1.	Bidang pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.	324
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	321
3.	Saya bekerja dengan sangat teliti dan hati-hati.	290
4.	Saya mampu mengendalikan diri dalam menjalani pekerjaan.	375
5.	Saya bekerja dengan penuh percaya diri.	324
6.	Saya komitmen terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	321
<b>Total</b>		<b>1955</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>325,8</b>

*Sumber : Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian responden terhadap variabel Keterampilan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak dianggap "baik" dengan nilai rata-rata sebesar 325,8.

## 2. Kuesioner Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh penulis, dapat dikemukakan Lingkungan Kerja (X2), yaitu :

**Tabel 4.19**  
Dinding di ruang kerja sangat bersih.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10.1	10.1	10.1
2	3	3.4	3.4	13.5
3	23	25.8	25.8	39.3
4	42	47.2	47.2	86.5
5	12	13.5	13.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.18 menggambarkan bahwa 9 responden (10,1%) menyatakan sangat kurang setuju, 3 responden (3,4%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 23 responden (25,8%) menyatakan netral, sebanyak 42 responden (47,2%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.20**

Laptop atau komputer tersedia cukup banyak dan tidak kekurangan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.0	9.0	9.0
2	13	14.6	14.6	23.6
3	4	4.5	4.5	28.1
4	52	58.4	58.4	86.5
5	12	13.5	13.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.19 menggambarkan bahwa 8 responden (9%) menyatakan sangat kurang setuju, 13 responden (14,6%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 4 responden (4,5%) menyatakan netral, sebanyak 52 responden (58,4%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.21**

Fasilitas kantor membantu saya dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.7	6.7	6.7
2	8	9.0	9.0	15.7
3	5	5.6	5.6	21.3
4	42	47.2	47.2	68.5
5	28	31.5	31.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.20 menggambarkan bahwa 6 responden (6,7%) menyatakan sangat kurang setuju, 8 responden (9%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 5 responden (5,6%) menyatakan netral, sebanyak 42

responden (47,2%) menyatakan setuju, sebanyak 28 responden (31,5%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.22**  
Sarana angkut sampah tersedia sehingga tidak menyebabkan penumpukan sampah.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.7	6.7	6.7
2	7	7.9	7.9	14.6
3	4	4.5	4.5	19.1
4	62	69.7	69.7	88.8
5	10	11.2	11.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.21 menggambarkan bahwa 6 responden (6,7%) menyatakan sangat kurang setuju, 7 responden (7,9%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 4 responden (4,5%) menyatakan netral, sebanyak 62 responden (69,7%) menyatakan setuju, sebanyak 10 responden (11,2%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.23**  
Hubungan dengan rekan kerja setingkat berjalan dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.5	4.5	4.5
2	2	2.2	2.2	6.7
3	33	37.1	37.1	43.8
4	46	51.7	51.7	95.5
5	4	4.5	4.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.22 menggambarkan bahwa 4 responden (4,5%) menyatakan sangat kurang setuju, 2 responden (2,2%) menyatakan kurang setuju,

sebanyak 33 responden (37,1%) menyatakan netral, sebanyak 46 responden (51,7%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (4,5%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.24**

Atasan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan serta saran yang mungkin berguna.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.1	1.1	1.1
3	50	56.2	56.2	57.3
4	20	22.5	22.5	79.8
5	18	20.2	20.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.23 menggambarkan bahwa 1 responden (1,1%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 50 responden (56,2%) menyatakan netral, sebanyak 20 responden (22,5%) menyatakan setuju, sebanyak 18 responden (20,2%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.25**

Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	10.1	10.1	10.1
2	3	3.4	3.4	13.5
3	23	25.8	25.8	39.3
4	42	47.2	47.2	86.5
5	12	13.5	13.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.24 menggambarkan bahwa 9 responden (10,1%) menyatakan sangat kurang setuju, 3 responden (3,4%) menyatakan kurang setuju,

sebanyak 23 responden (25,8%) menyatakan netral, sebanyak 42 responden (47,2%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (13,5%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.26**  
**Rekapitulasi Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Skor
1.	Dinding di ruang kerja sangat bersih.	312
2.	Laptop atau komputer tersedia cukup banyak dan tidak kekurangan.	314
3.	Fasilitas kantor membantu saya dalam bekerja.	205
4.	Sarana angkut sampah tersedia sehingga tidak menyebabkan penumpukan sampah.	330
5.	Hubungan dengan rekan kerja setingkat berjalan dengan baik.	311
6.	Atasan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan serta saran yang mungkin berguna.	322
7.	Kerjasama antar pegawai terjalin dengan baik	
<b>Total</b>		<b>1794</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>299</b>

*Sumber : Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak dianggap ” baik” dengan nilai rata-rata sebesar 299.

### 3. Kuesioner Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh penulis, dapat dikemukakan bahwa Kinerja Pegawai (Y), yaitu :

**Tabel 4.27**

Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	2	2.2	2.2	4.5
3	16	18.0	18.0	22.5
4	56	62.9	62.9	85.4
5	13	14.6	14.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.26 menggambarkan bahwa 2 responden (2,2%) menyatakan sangat kurang setuju, 2 responden (2,2%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 16 responden (18%) menyatakan netral, sebanyak 56 responden (62,9%) menyatakan setuju, sebanyak 13 responden (14,6%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.28**

Saya selalu berusaha untuk mencapai kuantitas yang banyak dalam menyelesaikan target pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	17	19.1	19.1	21.3
3	5	5.6	5.6	27.0
4	48	53.9	53.9	80.9
5	17	19.1	19.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.27 menggambarkan bahwa 2 responden (2,2%) menyatakan sangat kurang setuju, 17 responden (19,1%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 5 responden (5,6%) menyatakan netral, sebanyak 48

responden (53,9%) menyatakan setuju, sebanyak 17 responden (19,1%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.29**

Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	7	7.9	7.9	10.1
3	4	4.5	4.5	14.6
4	40	44.9	44.9	59.6
5	36	40.4	40.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.28 menggambarkan bahwa 2 responden (2,2%) menyatakan sangat kurang setuju, 7 responden (7,9%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 4 responden (4,5%) menyatakan netral, sebanyak 40 responden (44,9%) menyatakan setuju, sebanyak 36 responden (40,4%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.30**

Efektif dan efisien merupakan bagian prinsip dalam saya bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.5	4.5	4.5
2	6	6.7	6.7	11.2
3	8	9.0	9.0	20.2
4	60	67.4	67.4	87.6
5	11	12.4	12.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.29 menggambarkan bahwa 4 responden (4,5%) menyatakan sangat kurang setuju, 6 responden (6,7%) menyatakan kurang setuju,

sebanyak 8 responden (9%) menyatakan netral, sebanyak 60 responden (67,4%) menyatakan setuju, sebanyak 11 responden (12,4%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.31**

Saya selalu belajar untuk tidak ketergantungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	2	2.2	2.2	4.5
3	16	18.0	18.0	22.5
4	56	62.9	62.9	85.4
5	13	14.6	14.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

*Sumber : Kuesioner*

Tabel 4.30 menggambarkan bahwa 2 responden (2,2%) menyatakan sangat kurang setuju, 2 responden (2,2%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 16 responden (18%) menyatakan netral, sebanyak 56 responden (62,9%) menyatakan setuju, sebanyak 13 responden (14,6%) menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.32**  
**Rekapitulasi Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Skor
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.	343
2.	Saya selalu berusaha untuk mencapai kuantitas yang banyak dalam menyelesaikan target pekerjaan.	328
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	368
4.	Efektif dan efisien merupakan bagian prinsip dalam saya bekerja.	335
5.	Saya selalu belajar untuk tidak ketergantungan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	343
<b>Total</b>		<b>1717</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>249,2</b>

*Sumber : Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Kinerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak dianggap "Kurang Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 249,2.

#### 4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.4.1 Uji Normalitas

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan SPSS 23 for Windows. Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu harus melakukan uji coba asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan uji korelasi *product moment person* sebagai independent analisis datanya. Uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data.

Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor independent. Variabel yang diuji adalah independen dependen (Kinerja Pegawai Y) dan independent (Keterampilan X1) dan (Lingkungan Kerja X2). Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor sig. yang ada pada hasil penghitungan *product moment person* bila angka sig. lebih besar atau sama dengan 0,05, maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi tidak normal. (Imam Ghozali, 2011:160-165).

**Tabel 4.33**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Keterampilan	Lingkungan Kerja	Kinerja
N		89	89	89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	22.36	25.24	19.29
	Std. Deviation	2.963	3.618	2.603
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.103	.115
	Positive	.089	.083	.095
	Negative	-.093	-.103	-.115
Test Statistic		.093	.103	.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 <sup>c</sup>	.127 <sup>c</sup>	.055 <sup>c</sup>

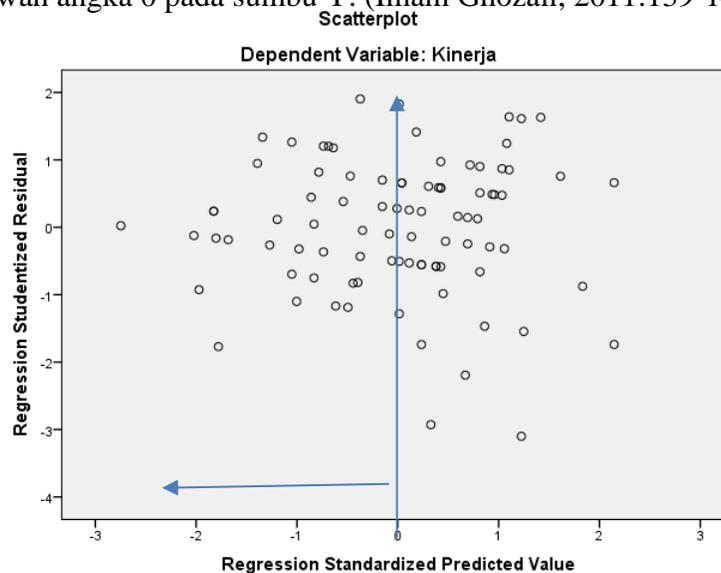
Sumber : SPSS V. 23

Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi Keterampilan (X1) 0,057 > 0,05 dan Lingkungan Kerja (X2) 0,127

$> 0,05$  sedangkan Kinerja Pegawai (Y)  $0,055 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal.

#### 4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011:139-143).



**Gambar 4.6**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.7 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.1.4.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi pada penelitian ini menggunakan Uji *Durbin Watson*. Berikut hasil Uji Autokorelasi :

**Tabel 4.34**  
**Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
1	2.552

*Sumber : SPSS V. 23*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas nilai *Durbin Watson* sebesar 1,002, berarti tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif, karena berada pada rentang  $-2 < 2.552 < +2$ .

#### 4.1.4.4 Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil Uji Multikolinearitas variabel Keterampilan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) yaitu :

**Tabel 4.35**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterampilan	.993	1.007
	Lingkungan Kerja	.993	1.007

Berdasarkan Tabel 4.34 hasil Uji Multikolinearitas nilai Tolerance  $0,933 > 0,01$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) =  $1,007 < 10$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Langkah pertama yaitu penulis menggunakan perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan SPSS V. 23 :

**Tabel 4.36**  
**Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	14.660	2.973
Keterampilan	.060	.093
Lingkungan Kerja	.131	.076

Sumber : SPSS V. 23

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14.660 + 0,060 X_1 + 0,131 X_2 + 4.657e$$

1. Konstanta sebesar 14.660 dapat diartikan dengan adanya ketentuan dalam Keterampilan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai 0 maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 14.660.

2. Koefisien  $X_1$  sebesar 0,060 artinya setiap kenaikan 1 unit nilai Keterampilan ( $X_1$ ) akan menambah nilai Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,060, dengan asumsi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) konstan.
3. Koefisien  $X_2$  sebesar 0,131 artinya setiap kenaikan 1 unit nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) akan menambah nilai Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,131, dengan asumsi Keterampilan ( $X_1$ ) konstan.

#### 4.1.5.2 Analisis Korelasi

Selanjutnya yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan perhitungan analisis korelasi SPSS V. 23 :

**Tabel 4.37**  
**Correlations**

		Keterampilan	Lingkungan Kerja	Kinerja
Keterampilan	Pearson Correlation	1	.373**	.344
	Sig. (2-tailed)		.003	.145
	N	89	89	89
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.373**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	89	89	89
Kinerja	Pearson Correlation	.344	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.145	.000	
	N	89	89	89

Sumber : SPSS V. 23

Kesimpulannya nilai *pearson correlation* hubungan antara Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai adalah  $0.344 > 0.05$  maka berkorelasi tingkat *pearson correlation* 0.30 s/d 0.50 = “korelasi sedang”, terdapat korelasi tetapi memiliki korelasi sangat rendah

dan nilai *pearson correlation* hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah  $0.819 > 0.05$  maka berkorelasi tingkat *pearson correlation* 0.81 s/d 0.100 = korelasi “sempurna”.

### Analisis Korelasi Secara Simultan

**Tabel 4.38**  
**Uji Analisis Kofisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 <sup>a</sup>	.036	.013	2.586

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

Sumber : SPSS V. 23

Jadi secara simltan tingkat hubungan antara Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai 0,189, berada pada rentang 00 – 0,199 = tidak ada korelasi.

#### 4.1.5.3 Analisis Kofisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi tersebut, selanjutnya untuk mengetahui besarnya prosentase (%) sebagai berikut :

**Tabel 4.39**  
**Analisis Kofisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 <sup>a</sup>	.036	.013	2.586

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

Sumber : SPSS V. 23

Dari output di atas, nilai *R square* (Koefisiensi Determinasi) sebesar 0,036 yang artinya pengaruh variabel independent Keterampilan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 3,6 % dan sisanya 96,4% oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

#### 4.1.5.4 Uji t

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai sig > 0.05, atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh X Terhadap Y.
2. Jika nilai sig < 0.05, atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh X terhadap Y.

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2; n-k-1) \\
 &= t(0.05/2; 89-2-1) \\
 &= t(0.025; 86) = 1,98793 \text{ (dari distribusi } t_{tabel})
 \end{aligned}$$

Pengujian hipotesis  $H_1$  dan  $H_2$  dengan uji t :

**Tabel 4.40**  
**Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.660	2.973		4.931	.000
1 Keterampilan	.060	.093	.068	.638	.525
Lingkungan Kerja	.131	.076	.182	2.710	.001

Sumber : SPSS V. 23

a. Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ )

Diketahui nilai sig untuk Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,068 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $0,638 < t_{tabel}$   $1,98793$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti secara parisal Keterampilan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ )

Diketahui nilai sig untuk Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $2,710 > t_{tabel}$   $1,98793$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang berarti secara parisal Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.1.5.5 Uji F

Uji simultan atau uji serempak (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Keterampilan Dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

1. Jika nilai sig > 0.05, atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig < 0.05, atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k;n-k) \\
 &= F(2;89-2) \\
 &= F(2;87) = 3,10 \text{ (dari distribusi } f_{tabel})
 \end{aligned}$$

Pengujian hipotesis ke tiga ( $H_3$ ).

**Tabel 4.41**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.194	2	10.597	6.584	.000 <sup>b</sup>
Residual	575.210	86	6.688		
Total	596.404	88			

*Sumber : SPSS V. 23*

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai

$F_{hitung} 6,584 >$  dari  $F_{tabel} 3,10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Keterampilan Dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja**

Diketahui nilai sig untuk Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,068 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,638 < t_{tabel} 1,98793$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti secara parial Keterampilan tidak berpengaruh dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis Supiani Mansyur, 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai.

### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Diketahui nilai sig untuk Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,710 > t_{tabel} 1,98793$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak yang berarti secara parial Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis Paskalis Dakhi, 2019. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu pada variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

#### **4.2.3 Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 6,584 >$  dari  $F_{tabel} 3,10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Keterampilan Dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nia Desti Hidayah, 2022. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu pada variabel Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Keterampilan terbukti tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak. Hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan kurang berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak, artinya Kinerja Pegawai tidak ditentukan oleh Keterampilan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak, adapun dimensi yang paling menggambarkan dalam membangun konstruk Keterampilan adalah kecakapan dengan indikator kecakapan dalam menguasai pekerjaan.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai, artinya Kinerja Pegawai juga ditentukan oleh Lingkungan Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak dengan dimensi yang paling menggambarkan dalam membangun konstruk Lingkungan Kerja adalah Lingkungan Kerja fisik dengan indikator peralatan kerja yang memadai.

3. Keterampilan Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan Dan Lingkungan Kerja ikut berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak, adapun variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah Keterampilan dan dimensi yang paling dominan dalam membangun Keterampilan adalah kesadaran dari anggota organisasi.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kab. Lebak

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pemasaran dengan memperhatikan Keterampilan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sehingga Kinerja Pegawai (Y) perusahaan berkompetitif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan dapat memilih objek yang lebih mendukung dan diharapkan akan dapat mengungkap lebih banyak lagi permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

- b. Diharapkan dapat menambah lebih banyak lagi sampel yang digunakan, dengan demikian hasil yang diharapkan akan dapat tercapai.
- c. Diharapkan mengembangkan alat analisis yang berbeda sehingga dapat mengungkap lebih banyak lagi permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.
- d. Serta diharapkan dapat mengembangkan permasalahan dan pertimbangan variabel-variabel lain seperti pengembangan karir, kompetensi, kompensasi dan variabel lain yang bisa meningkatkan kepuasan kerja, karena mungkin saja terdapat faktor lain selain yang ada pada penelitian ini memiliki pengaruh dominan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rian Abimanyu, 2019. Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)
- Alwi, Syafaruddin, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE, 2021
- Andi Jusdiana Ahmad, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penulisan Karya Ilmiah*. Cet.XII, Jakarta: Rineka Cipta, 2022
- Budiyono, Amirullah Haris, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019
- Dona Elvia Desi, 2023. Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Sungai Penuh
- Giovana Gasion, 2021. Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian
- Gomes, Fautisno Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: 2019
- Hartono, *Statistik: Penelitian*, Yogyakarta: LSFK2P, 2020
- Hartono, *Statistik: Untuk Penelitian*, Yogyakarta: LSFK, 2020
- Hasibuan, Malayu S P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019
- Heni Sidanti, Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anti Surya Mandiri Cilegon, 2020
- Husain Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019
- Indri Tolo, 2016. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA) Manado

- Indriantoro, Nur Dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPEE-YOGYA, 2022
- Joko Mulyono, 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Kabupaten Lampung
- Khoiriyah, Lilik, *Jurnal Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Fakultas, Surakarta: 2019
- Kusyadah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2018, h.123
- Mangkunegara, Anwar P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020
- Mardalis, *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, cet.VI, Jakarta: Bumi Aksara, 2019 Stori Djam'an Dan Kamarian Aan, Opcit, h.129
- Muchtar, *Jurnal Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan*, 2019
- Nasution S, *Metode Penelitian: Penelitian Ilmiah*, Ed1. cet.10, Jakarta: Bumi Aksara, 2018
- Ni Kadek Dia Ardiyani, 2023. Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Bangli
- Ni Made Diah, Fridayana, Ni Nyoman Yulianthini, *Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Sumbawa Berkah Malang*, 2020
- Nia Desti Hidayah, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Tambakboyo Kecamatan Ambarawa
- Panduan Penulisan Proposal & Skripsi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Latansa Mashiro, 2024
- Paskalis Dakhi, 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan

- Priyatno, Duwi, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom, 2019
- Puspitasari, Rozi, Sulistini, Noor Hidayati, Jurnal Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Kencana, 2020
- Rizqi Ameliawati Dan Rini, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dulton Tangerang, 2020
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, cet IX, Yogyakarta: Universiti Pers, 2018
- Supiani Mansyur, 2021. Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang

# LAMPIRAN

# 1. DOKUMENTASI



## 2. DATA PEGAWAI

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Masa Jabatan
1	H. HARI SETIONO, S.Si., M.Si	L	57	S2	3
2	MAMAN SURYAMAN, S.Pd	L	55	S1	8
3	IBNU WAHIDIN, S.Pd., M.Pd	L	54	S2	4
4	HADI MULYA, S.Sos	L	53	S1	2
5	YUNIRA SAKTIANA, S.TP	P	52	S1	7
6	HIDAYATULLAH, S.Pd., M.Pd	L	48	S2	9
7	SUHAEDI, S.Pd., M.Si	L	53	S2	8
8	TEDI FAUZI, SE., MM	L	51	S2	6
9	HJ. KORIAH, SE	P	56	S1	4
10	ETI SUHARTINI, S.Pd	P	51	S1	7
11	TEGUH IMAN ROSADI, S.Sos	L	45	S1	3
12	H. MUHAMAD SAFEI, S.Ag	L	47	S1	8
13	MARHADI, S.Pd	L	44	S1	4
14	SAHRIL APANI, S.Pd	L	37	S1	2
15	YAYU SITI RAHAYU, SE	P	46	S1	7
16	NINDITA PRAVITASARI, S.S	P	41	S1	9
17	USEP SAEPUL ANWAR, S.Pd., M.Pd	L	46	S2	8
18	EKO SETIAWAN, S.Pd	L	36	S1	6
19	SUNENGSIH, S.Pd	P	40	S1	4
20	DWI ASTUTI, S.Kom., M.Pd	P	44	S2	7
21	PIPIT GUSTIANI FITRI, M.Pd	P	44	S2	3
22	MOCH YASIR HAIBROTO SAH, S.Pd	L	37	S1	8
23	ROSAD HERIANSYAH, S.Pd	L	40	S1	4
24	WIDI PRIYATNA, S.Pd.SD	L	43	S1	2
25	AWALUDIN, S.Pd	L	41	S1	7
26	YULI ARYANI, S.Pd	P	50	S1	9
27	HENY HAYANAH, S.Pd	P	47	S1	8
28	AJAT SUDRAJAT, A.Ma	L	45	D3	6
29	AHMAD ARIF, SE	L	42	S1	4
30	EKA PURNAMA SARI, S.Pd	P	38	S1	7
31	EPI RUSDIYANTI, S.Sos	P	39	S1	3
32	IKMA NURHIKMAH, S.IIP	P	36	S1	8
33	ADDYSTI IZDIHAR, S.IP	L	28	S1	4
34	RIAN HARDHIAN, S.Pd	L	32	S1	2
35	PUTI PURWANTI	P	42	SMA	7
36	BINTANG SULISTIYO	L	48	SMA	9
37	JUMIAH, A.Md.Kom	L	43	D3	8
38	YEYEN MUFTIANI	P	57	SMA	6

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Masa Jabatan
39	NURHASANAH	P	46	SMA	4
40	WIWI WIDIASTUTI	P	43	SMA	7
41	UUS SUPIANDI	L	42	SMA	3
42	BASUKI RAHMAT	L	40	SMA	8
43	LISKA DESI SUMINARSIH, A.Ma	P	39	D3	4
44	DEDE RUSDIANA AMIN	L	42	SMA	2
45	UUN KURNIASIH	P	42	SMA	7
46	IKHLAS MAULANA	L	44	SMA	9
47	IAR SUGIARTO, A.Ma.Pd	L	43	D3	8
48	HERYANTI, A.Md	P	35	D3	6
49	ADE DODI NOVIYANA	L	54	SMA	4
50	ATANG SUPRIATNA	L	26	SMA	7
51	YOGI SUYATNA	L	28	SMA	3
52	SUPARJONO	L	28	SMA	8
53	SUGIARTO	L	29	SMA	4
54	JAMALUDIN, S.Pd	L	30	S1	2
55	DIKA JATMIKA	L	25	SMA	7
56	DINDIN WAHYUDIN, S.IP	L	32	S1	9
57	INDRA LESMANA	L	33	SMA	8
58	MUHAMAD SAHRULLOH, S.Pd	L	36	S1	6
59	SITI WASITOH, SE	P	37	S1	4
60	ASEP RACHMAT HIDAYAT	L	33	SMA	7
61	TRISNA DAMAYANTI, SE	P	37	S1	3
62	MOKH. YATNA HERMAWAN, SE	L	29	S1	8
63	MOCH. RIDWAN SUTANSYAH	L	29	SMA	4
64	LIA RAMADHANI AKSA, SE	L	28	S1	2
65	S A I M I N	L	32	SMA	7
66	IMAN BUDI WAHYUNA, S.Pd	L	35	S1	9
67	SUDARYANTO	L	33	SMA	8
68	OKE	L	36	SMA	6
69	SUSI HANURAWATI, S.Pd., M.Pd	P	58	S2	4
70	MOHAMAD SOLEH, M.Pd	L	60	S2	7
71	INTA SAHRUDIN, M.Pd	L	60	S2	3
72	PUJO HARTO, S.Pd., M.Si	L	57	S2	8
73	DRS.WAWAN NIRWANA, M.Pd	L	57	S2	4
74	H. NOTO HARJONO, M.Si	L	56	S2	2
75	H. ABDUS SUBHAN JAYANI, S.Pd., MBA	L	59	S2	7
76	ROSDIANA, S.Pd	P	51	S1	9
77	ENCEP MUSTOMI, S.Pd., M.Pd	L	50	S2	8

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Masa Jabatan
78	EFA KURNIAWAN, S.Pd., M.Pd	L	43	S2	6
79	WINDI TRI HASTUTI	P	44	SMA	4
80	TAUFIK FIRDAUS, S.Pd	L	40	S1	7
81	IDA ROSITA, M.Pd	P	42	S2	3
82	MUHAMAD ABDUH, S.Pd	L	44	S1	8
83	AYI SOBANA, S.Pd., M.Pd	L	45	S2	4
84	TUDI SETIAWAN, S.Pd	L	43	S1	2
85	ABDUL KARIM, S.Pd., M.Pd	L	42	S2	7
86	SUPRATMONO, S.Pd., M.Pd	L	44	S2	9
87	HENHEN HERDIANA, S.Pd	L	50	S1	8
88	INDRI WULANDARI SUKOCO, S.Pd	P	43	S1	6
89	ADUN IBRAHIM, M.Pd	L	43	S2	4

### 3. DATA KUESIONER

#### A. Keterampilan

No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total
1	4	2	5	4	4	2	21
2	3	3	4	4	3	3	20
3	3	4	5	1	3	4	20
4	4	2	5	4	4	2	21
5	4	4	4	5	4	4	25
6	3	4	4	4	3	4	22
7	3	3	4	4	3	3	20
8	3	4	4	4	3	4	22
9	3	4	4	4	3	4	22
10	4	1	4	3	4	1	17
11	4	4	5	5	4	4	26
12	4	4	5	5	4	4	26
13	3	3	4	4	3	3	20
14	3	4	5	4	3	4	23
15	3	3	4	4	3	3	20
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	4	4	5	5	28
19	4	5	4	5	4	5	27
20	4	5	4	4	4	5	26
21	4	4	3	4	4	4	23
22	5	1	3	5	5	1	20
23	4	4	3	4	4	4	23
24	4	3	3	4	4	3	21
25	5	4	4	4	5	4	26
26	4	2	4	5	4	2	21
27	4	5	4	3	4	5	25
28	3	4	3	5	3	4	22
29	3	4	3	5	3	4	22
30	5	5	2	4	5	5	26
31	3	3	3	4	3	3	19
32	3	3	3	4	3	3	19
33	5	4	4	5	5	4	27

34	4	3	4	5	4	3	23
35	4	3	4	4	4	3	22
36	4	3	4	4	4	3	22
37	3	1	3	4	3	1	15
38	3	5	4	5	3	5	25
39	3	4	1	5	3	4	20
40	3	4	4	5	3	4	23
41	3	4	4	3	3	4	21
42	3	4	2	4	3	4	20
43	3	4	4	5	3	4	23
44	4	5	4	5	4	5	27
45	4	5	4	4	4	5	26
46	2	4	1	4	2	4	17
47	5	4	4	5	5	4	27
48	4	3	4	4	4	3	22
49	5	4	4	5	5	4	27
50	4	2	4	3	4	2	19
51	4	2	4	3	4	2	19
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	4	4	5	3	4	23
54	4	3	3	4	4	3	21
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	1	4	5	4	1	19
57	4	4	4	5	4	4	25
58	4	4	4	1	4	4	21
59	3	4	1	5	3	4	20
60	3	2	4	4	3	2	18
61	3	4	4	4	3	4	22
62	3	4	3	5	3	4	22
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	4	5	4	3	4	23
65	5	4	1	5	5	4	24
66	3	4	3	5	3	4	22
67	5	5	2	4	5	5	26
68	3	3	3	4	3	3	19
69	3	3	3	4	3	3	19
70	5	4	4	5	5	4	27

71	4	3	4	5	4	3	23
72	4	3	1	4	4	3	19
73	4	3	4	4	4	3	22
74	3	3	3	3	3	3	18
75	3	5	4	5	3	5	25
76	3	4	4	5	3	4	23
77	3	4	4	5	3	4	23
78	3	4	4	3	3	4	21
79	3	2	4	4	3	2	18
80	3	4	4	5	3	4	23
81	4	5	4	5	4	5	27
82	4	5	4	4	4	5	26
83	4	1	4	5	4	1	19
84	5	4	4	5	5	4	27
85	4	3	4	4	4	3	22
86	5	4	4	5	5	4	27
87	4	4	4	3	4	4	23
88	1	4	4	3	1	4	17
89	1	5	2	4	1	5	18

## B. Lingkungan Kerja

No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total
1	1	4	2	3	5	3	1	19
2	1	4	2	4	1	3	1	16
3	4	4	4	4	3	3	4	26
4	1	4	2	4	3	4	1	19
5	4	1	4	1	4	4	4	22
6	4	2	4	4	2	4	4	24
7	1	4	4	2	4	4	1	20
8	4	4	3	4	4	5	4	28
9	4	4	5	4	4	3	4	28
10	1	4	4	4	3	4	1	21
11	4	1	5	1	4	2	4	21
12	3	4	4	4	4	3	3	25
13	4	4	5	5	4	5	4	31
14	4	4	5	5	4	5	4	31
15	3	4	5	5	4	4	3	28
16	4	5	3	5	4	3	4	28
17	4	5	1	4	4	4	4	26
18	1	4	4	2	4	5	1	21
19	4	2	5	4	4	4	4	27
20	2	4	5	4	3	3	2	23
21	4	3	5	4	4	4	4	28
22	4	5	5	4	4	3	4	29
23	4	1	5	4	4	3	4	25
24	4	1	5	4	4	4	4	26
25	4	4	5	2	1	4	4	24
26	4	5	5	4	4	4	4	30
27	1	2	5	5	1	4	1	19
28	4	5	5	4	4	4	4	30
29	5	5	5	3	4	3	5	30
30	2	4	4	1	5	5	2	23
31	4	2	4	1	4	3	4	22
32	4	2	2	4	4	3	4	23
33	3	4	4	4	3	3	3	24
34	5	2	2	4	3	4	5	25

35	4	5	4	4	5	3	4	29
36	1	4	4	1	4	3	1	18
37	4	1	1	4	4	3	4	21
38	4	4	4	5	4	3	4	28
39	3	4	4	4	3	3	3	24
40	3	3	4	1	4	3	3	21
41	4	4	5	4	3	3	4	27
42	4	4	4	3	3	3	4	25
43	5	2	3	4	4	5	5	28
44	5	4	4	4	3	5	5	30
45	3	4	4	4	4	3	3	25
46	5	5	5	4	4	5	5	33
47	3	4	4	4	3	3	3	24
48	4	4	5	4	3	3	4	27
49	3	4	4	4	3	3	3	24
50	3	2	4	2	3	3	3	20
51	5	4	4	4	3	5	5	30
52	3	1	4	2	4	3	3	20
53	1	5	2	4	4	5	1	22
54	3	4	4	4	3	3	3	24
55	4	4	5	4	3	3	4	27
56	3	4	4	4	3	3	3	24
57	3	4	4	4	3	3	3	24
58	4	4	4	4	3	3	4	26
59	3	4	5	4	4	4	3	27
60	4	4	5	4	4	4	4	29
61	4	3	3	4	4	5	4	27
62	4	4	4	5	1	5	4	27
63	2	4	1	5	4	5	2	23
64	4	4	4	5	4	4	4	29
65	4	2	5	4	2	4	4	25
66	4	2	2	4	4	3	4	23
67	3	4	4	4	3	3	3	24
68	5	2	2	4	3	4	5	25
69	4	5	4	4	5	3	4	29
70	4	4	4	4	4	3	4	27
71	4	1	1	4	4	3	4	21

72	4	4	4	5	4	3	4	28
73	3	4	4	4	3	3	3	24
74	3	3	4	4	4	3	3	24
75	4	4	5	4	3	3	4	27
76	4	4	4	3	3	3	4	25
77	5	2	3	4	4	5	5	28
78	5	4	4	4	3	5	5	30
79	3	4	1	4	4	3	3	22
80	5	5	5	4	4	5	5	33
81	3	4	4	4	3	3	3	24
82	4	4	5	4	3	3	4	27
83	3	4	4	4	3	3	3	24
84	3	2	4	2	3	3	3	20
85	5	4	1	4	3	5	5	27
86	3	1	4	2	4	3	3	20
87	5	5	5	4	4	5	5	33
88	3	4	4	4	3	3	3	24
89	4	4	5	4	3	3	4	27

### C. Kinerja Pegawai

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	3	4	19
2	4	1	4	5	4	18
3	4	2	4	5	4	19
4	4	2	5	4	4	19
5	5	4	4	2	5	20
6	4	3	4	3	4	18
7	4	2	4	4	4	18
8	4	4	3	4	4	19
9	5	4	5	1	5	20
10	4	1	4	1	4	14
11	4	5	5	4	4	22
12	3	4	4	4	3	18
13	4	4	3	1	4	16
14	4	4	5	5	4	22
15	3	4	2	5	3	17
16	4	5	3	5	4	21
17	4	5	4	4	4	21
18	4	2	4	3	4	17
19	4	4	5	4	4	21
20	4	4	5	4	4	21
21	4	4	5	4	4	21
22	4	5	5	4	4	22
23	4	2	5	3	4	18
24	4	4	5	4	4	21
25	4	3	5	4	4	20
26	4	5	5	4	4	22
27	4	4	5	5	4	22
28	1	5	1	4	1	12
29	5	5	5	4	5	24
30	4	4	4	4	4	20
31	4	2	4	4	4	18
32	4	2	4	2	4	16
33	3	4	4	1	3	15
34	5	5	5	4	5	24

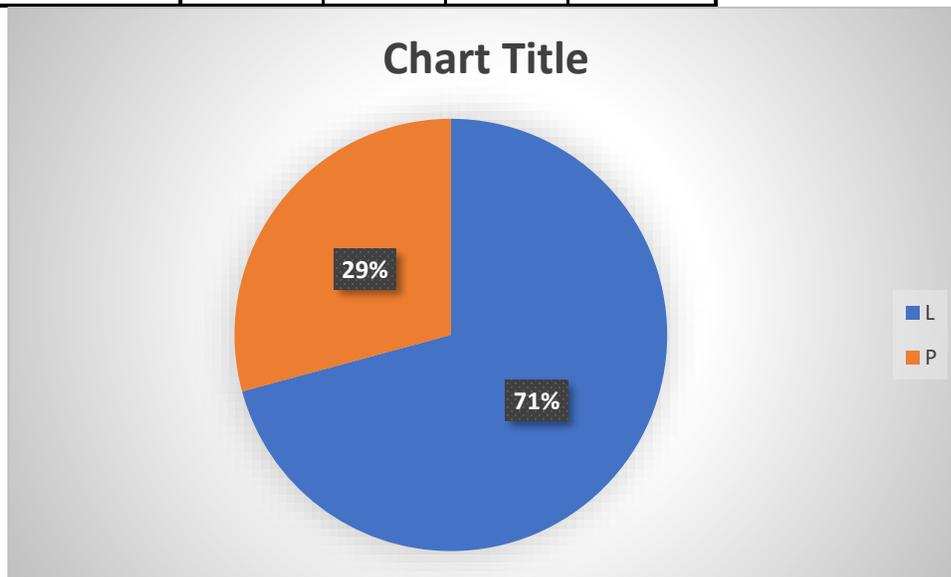
35	4	5	4	4	4	21
36	4	2	2	4	4	16
37	4	2	4	4	4	18
38	4	2	4	5	4	19
39	3	4	2	4	3	16
40	3	3	4	4	3	17
41	4	4	5	4	4	21
42	4	4	4	3	4	19
43	5	4	4	4	5	22
44	5	2	4	2	5	18
45	3	4	4	4	3	18
46	5	5	5	4	5	24
47	3	4	4	4	3	18
48	4	4	5	4	4	21
49	3	4	4	4	3	18
50	3	4	4	4	3	18
51	4	2	4	2	4	16
52	3	4	5	4	3	19
53	4	4	5	4	4	21
54	3	4	3	3	3	16
55	2	4	2	4	2	14
56	4	4	5	5	4	22
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	5	4	4	21
59	5	4	5	4	5	23
60	3	4	5	4	3	19
61	4	4	5	5	4	22
62	4	4	2	4	4	18
63	2	4	5	4	2	17
64	5	4	5	4	5	23
65	4	5	2	4	4	19
66	4	5	5	4	4	22
67	4	2	5	3	4	18
68	4	4	5	4	4	21
69	4	3	5	4	4	20
70	4	5	5	4	4	22
71	4	4	5	5	4	22

72	1	5	1	4	1	12
73	5	5	5	4	5	24
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	4	2	4	2	4	16
77	3	4	4	4	3	18
78	5	5	5	4	5	24
79	4	5	4	4	4	21
80	4	2	2	4	4	16
81	4	4	4	4	4	20
82	4	2	4	5	4	19
83	3	4	4	4	3	18
84	3	3	4	4	3	17
85	4	4	5	4	4	21
86	4	4	4	3	4	19
87	5	4	4	4	5	22
88	5	2	4	2	5	18
89	3	4	4	4	3	18

D. Data Responden

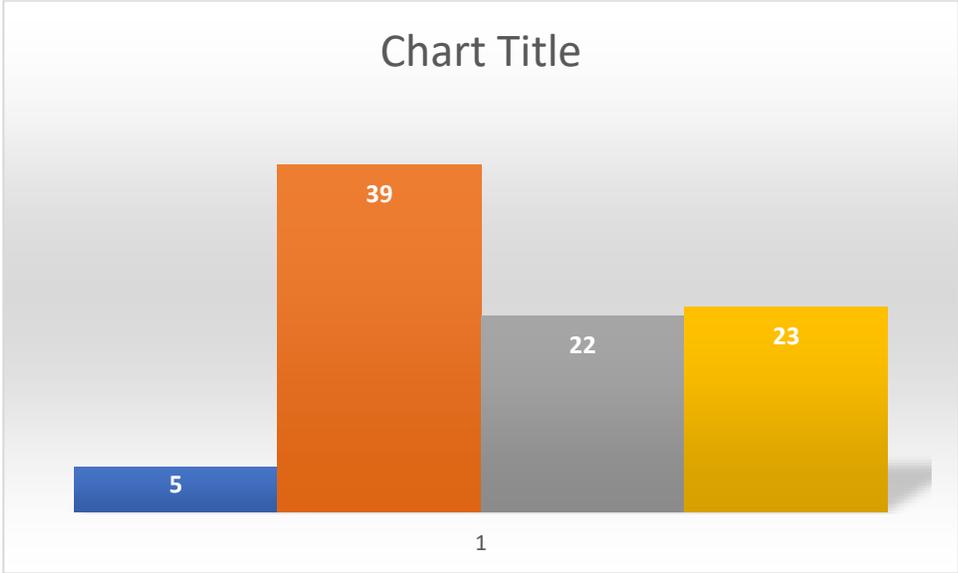
**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	63	70.8	70.8	70.8
	P	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	



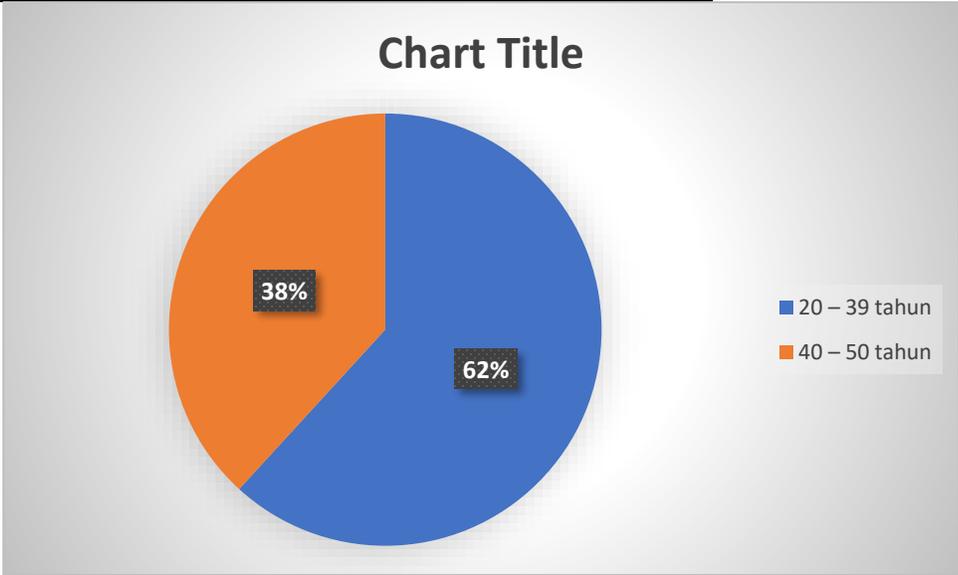
**PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	5.6	5.6	5.6
	S1	39	43.8	43.8	49.4
	S2	22	24.7	24.7	74.2
	SMA	23	25.8	25.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	



**UMUR**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 – 39 tahun	55	61.8	61.8	61.8
Valid 40 – 50 tahun	34	38.2	38.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	



#### 4. OLAH DATA SPSS

##### a. Olah data SPSS

```

GET DATA /TYPE=XLSX
  /FILE='C:\Users\Kehidupan\Documents\hardissss\latansa
2024\manajemen\dwiki\proposal fix\x1.xlsx'
  /SHEET=name 'Sheet1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet1.
FREQUENCIES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 Total
  /ORDER=ANALYSIS.
    
```

### Frequencies

#### Notes

Output Created		31-JUL-2024 22:27:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 Total /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

#### Statistics

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total
N	Valid	89	89	89	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

## Frequency Table

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	1	1.1	1.1	3.4
3	36	40.4	40.4	43.8
4	38	42.7	42.7	86.5
5	12	13.5	13.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.6	5.6	5.6
2	7	7.9	7.9	13.5
3	19	21.3	21.3	34.8
4	45	50.6	50.6	85.4
5	13	14.6	14.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.6	5.6	5.6
2	4	4.5	4.5	10.1
3	15	16.9	16.9	27.0
4	58	65.2	65.2	92.1
5	7	7.9	7.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
3	9	10.1	10.1	12.4
4	44	49.4	49.4	61.8
5	34	38.2	38.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	1	1.1	1.1	3.4
3	36	40.4	40.4	43.8
4	38	42.7	42.7	86.5
5	12	13.5	13.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.6	5.6	5.6
2	7	7.9	7.9	13.5
3	19	21.3	21.3	34.8
4	45	50.6	50.6	85.4
5	13	14.6	14.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**Total**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15	1	1.1	1.1	1.1
17	3	3.4	3.4	4.5
18	4	4.5	4.5	9.0
19	9	10.1	10.1	19.1
20	9	10.1	10.1	29.2
21	8	9.0	9.0	38.2
22	13	14.6	14.6	52.8
23	13	14.6	14.6	67.4
24	6	6.7	6.7	74.2
25	5	5.6	5.6	79.8
26	8	9.0	9.0	88.8
27	9	10.1	10.1	98.9
28	1	1.1	1.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 Total  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

**Notes**

Output Created		31-JUL-2024 22:27:09
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none> 89
Missing Value Handling	Definition of Missing  Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

### Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	
p1	Pearson Correlation	1	-.022	.121	.170	1.000**	-.022	
	Sig. (2-tailed)		.840	.259	.110	.000	.840	
	N	89	89	89	89	89	89	
p2	Pearson Correlation	-.022	1	-.076	.090	-.022	1.000**	
	Sig. (2-tailed)	.840		.477	.403	.840	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	
p3	Pearson Correlation	.121	-.076	1	-.115	.121	-.076	
	Sig. (2-tailed)	.259	.477		.283	.259	.477	
	N	89	89	89	89	89	89	
p4	Pearson Correlation	.170	.090	-.115	1	.170	.090	
	Sig. (2-tailed)	.110	.403	.283		.110	.403	
	N	89	89	89	89	89	89	
p5	Pearson Correlation	1.000**	-.022	.121	.170	1	-.022	
	Sig. (2-tailed)	.000	.840	.259	.110		.840	
	N	89	89	89	89	89	89	
p6	Pearson Correlation	-.022	1.000**	-.076	.090	-.022	1	
	Sig. (2-tailed)	.840	.000	.477	.403	.840		
	N	89	89	89	89	89	89	
Total	Pearson Correlation	.619**	.676**	.289**	.392**	.619**	.676**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	

### Correlations

		Total
p1	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
p2	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
p3	Pearson Correlation	.289**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	89
p4	Pearson Correlation	.392**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
p5	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
p6	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Total	Pearson Correlation	1

Sig. (2-tailed)

N

89

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

RELIABILITY

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		31-JUL-2024 22:27:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	89
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	6

GET DATA /TYPE=XLSX

/FILE='C:\Users\Kehidupan\Documents\hardisss\latansa

2024\manajemen\dwiki\proposal fix\x2.xlsx'

/SHEET=name 'Sheet1'

/CELLRANGE=full

/READNAMES=on

/ASSUMEDSTRWIDTH=32767.

EXECUTE.

DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.  
 DATASET CLOSE DataSet2.  
 FREQUENCIES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 Total  
 /ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

Output Created		31-JUL-2024 22:28:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 Total /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

### Statistics

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	
N	Valid	89	89	89	89	89	89	89	
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	

### Statistics

		Total
N	Valid	89
	Missing	0

## Frequency Table

### p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10.1	10.1	10.1
	2	3	3.4	3.4	13.5
	3	23	25.8	25.8	39.3
	4	42	47.2	47.2	86.5
	5	12	13.5	13.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

### p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	9.0	9.0	9.0
	2	13	14.6	14.6	23.6
	3	4	4.5	4.5	28.1
	4	52	58.4	58.4	86.5

	5	12	13.5	13.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**p3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.7	6.7	6.7
	2	8	9.0	9.0	15.7
	3	5	5.6	5.6	21.3
	4	42	47.2	47.2	68.5
	5	28	31.5	31.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**p4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.7	6.7	6.7
	2	7	7.9	7.9	14.6
	3	4	4.5	4.5	19.1
	4	62	69.7	69.7	88.8
	5	10	11.2	11.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**p5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4.5	4.5	4.5
	2	2	2.2	2.2	6.7
	3	33	37.1	37.1	43.8
	4	46	51.7	51.7	95.5
	5	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**p6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.1	1.1	1.1
	3	50	56.2	56.2	57.3
	4	20	22.5	22.5	79.8
	5	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**p7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10.1	10.1	10.1
	2	3	3.4	3.4	13.5
	3	23	25.8	25.8	39.3
	4	42	47.2	47.2	86.5
	5	12	13.5	13.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**Total**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16	1	1.1	1.1	1.1
18	1	1.1	1.1	2.2
19	3	3.4	3.4	5.6
20	5	5.6	5.6	11.2
21	6	6.7	6.7	18.0
22	4	4.5	4.5	22.5
23	5	5.6	5.6	28.1
24	15	16.9	16.9	44.9
25	8	9.0	9.0	53.9
26	4	4.5	4.5	58.4
27	12	13.5	13.5	71.9
28	9	10.1	10.1	82.0
29	5	5.6	5.6	87.6
30	6	6.7	6.7	94.4
31	2	2.2	2.2	96.6
33	3	3.4	3.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**CORRELATIONS**

```

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlations**

**Notes**

Output Created		31-JUL-2024 22:28:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

**Correlations**

		p1	p2	p3	p4	p5	p6		
p1	Pearson Correlation	1	-.086	.139	.218*	.086	.167		
	Sig. (2-tailed)		.421	.193	.040	.424	.119		
	N	89	89	89	89	89	89		
p2	Pearson Correlation	-.086	1	.158	.318**	.033	.130		
	Sig. (2-tailed)	.421		.139	.002	.759	.224		
	N	89	89	89	89	89	89		
p3	Pearson Correlation	.139	.158	1	-.071	-.091	-.074		
	Sig. (2-tailed)	.193	.139		.510	.395	.488		
	N	89	89	89	89	89	89		
p4	Pearson Correlation	.218*	.318**	-.071	1	-.155	.181		
	Sig. (2-tailed)	.040	.002	.510		.146	.090		
	N	89	89	89	89	89	89		
p5	Pearson Correlation	.086	.033	-.091	-.155	1	.031		
	Sig. (2-tailed)	.424	.759	.395	.146		.774		
	N	89	89	89	89	89	89		
p6	Pearson Correlation	.167	.130	-.074	.181	.031	1		
	Sig. (2-tailed)	.119	.224	.488	.090	.774			
	N	89	89	89	89	89	89		
p7	Pearson Correlation	1.000**	-.086	.139	.218*	.086	.167		
	Sig. (2-tailed)	.000	.421	.193	.040	.424	.119		
	N	89	89	89	89	89	89		
Total	Pearson Correlation	.741**	.446**	.398**	.496**	.222*	.403**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.036	.000		
	N	89	89	89	89	89	89		

**Correlations**

		p7	Total
p1	Pearson Correlation	1.000**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	89	89
p2	Pearson Correlation	-.086	.446**
	Sig. (2-tailed)	.421	.000
	N	89	89
p3	Pearson Correlation	.139	.398**
	Sig. (2-tailed)	.193	.000
	N	89	89
p4	Pearson Correlation	.218*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000
	N	89	89
p5	Pearson Correlation	.086	.262*

	Sig. (2-tailed)	.424	.036
	N	89	89
p6	Pearson Correlation	.167	.403**
	Sig. (2-tailed)	.119	.000
	N	89	89
p7	Pearson Correlation	1	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	89	89
Total	Pearson Correlation	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	89	89

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

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

#### RELIABILITY

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

### Reliability

#### Notes

Output Created		31-JUL-2024 22:28:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	89
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	7

```
GET DATA /TYPE=XLSX
  /FILE='C:\Users\Kehidupan\Documents\hardissss\latansa
2024\manajemen\dwiki\proposal fix\y.xlsx'
  /SHEET=name 'Sheet1'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.
DATASET CLOSE DataSet3.
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 Total
  /ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies

#### Notes

Output Created		31-JUL-2024 22:29:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 Total /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

#### Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
N	Valid	89	89	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.2	2.2	2.2
	2	2	2.2	2.2	4.5
	3	16	18.0	18.0	22.5
	4	56	62.9	62.9	85.4

5	13	14.6	14.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	17	19.1	19.1	21.3
3	5	5.6	5.6	27.0
4	48	53.9	53.9	80.9
5	17	19.1	19.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	7	7.9	7.9	10.1
3	4	4.5	4.5	14.6
4	40	44.9	44.9	59.6
5	36	40.4	40.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.5	4.5	4.5
2	6	6.7	6.7	11.2
3	8	9.0	9.0	20.2
4	60	67.4	67.4	87.6
5	11	12.4	12.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.2	2.2	2.2
2	2	2.2	2.2	4.5
3	16	18.0	18.0	22.5
4	56	62.9	62.9	85.4
5	13	14.6	14.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**Total**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12	2	2.2	2.2	2.2
14	2	2.2	2.2	4.5
15	1	1.1	1.1	5.6
16	8	9.0	9.0	14.6
17	5	5.6	5.6	20.2
18	18	20.2	20.2	40.4

19	11	12.4	12.4	52.8
20	9	10.1	10.1	62.9
21	14	15.7	15.7	78.7
22	12	13.5	13.5	92.1
23	2	2.2	2.2	94.4
24	5	5.6	5.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 Total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

**Notes**

Output Created		31-JUL-2024 22:29:29
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet4 <none> <none> <none>  89
Missing Value Handling	Definition of Missing  Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,02

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	-.098	.489**	-.145	1.000**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.362	.000	.176	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
P2	Pearson Correlation	-.098	1	.052	.250*	-.098	.457**
	Sig. (2-tailed)	.362		.627	.018	.362	.000
	N	89	89	89	89	89	89
P3	Pearson Correlation	.489**	.052	1	.048	.489**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.627		.652	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
P4	Pearson Correlation	-.145	.250*	.048	1	-.145	.386**
	Sig. (2-tailed)	.176	.018	.652		.176	.000
	N	89	89	89	89	89	89
P5	Pearson Correlation	1.000**	-.098	.489**	-.145	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.362	.000	.176		.000

	N	89	89	89	89	89	89
Total	Pearson Correlation	.690**	.457**	.707**	.386**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

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

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

**RELIABILITY**

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Reliability**

**Notes**

Output Created		31-JUL-2024 22:29:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	89	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	5

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet5 WINDOW=FRONT.

DATASET CLOSE DataSet4.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X1 X2 Y

/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

### Notes

Output Created		31-JUL-2024 22:38:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 Y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	524288

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keterampilan	Lingkungan Kerja	Kinerja
N		89	89	89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.24	19.29	19.29
	Std. Deviation	3.618	2.603	2.603
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.115	.115
	Positive	.083	.095	.095
	Negative	-.103	-.115	-.115
Test Statistic		.093	.103	.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 <sup>c</sup>	.127 <sup>c</sup>	.055 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2

/SCATTERPLOT=(\*SRESID,\*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

## Regression

### Notes

Output Created		31-JUL-2024 22:38:55
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet5 <none> <none> <none>  89
Missing Value Handling	Definition of Missing  Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,66 00:00:00,70 2912 bytes 664 bytes

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Keterampilan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.189 <sup>a</sup>	.036	.013	2.586	2.552

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

b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.194	2	10.597	6.584	.000 <sup>b</sup>
	Residual	575.210	86	6.688		
	Total	596.404	88			

- a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keterampilan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.660	2.973		4.931	.000		
	Keterampilan	.060	.093	.068	.638	.525		
	Lingkungan Kerja	.131	.076	.182	2.710	.001		

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keterampilan	.993	1.007
	Lingkungan Kerja	.993	1.007

- a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Keterampilan	Lingkungan Kerja
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.020	12.166	.00	.39	.52
	3	.006	22.950	1.00	.61	.47

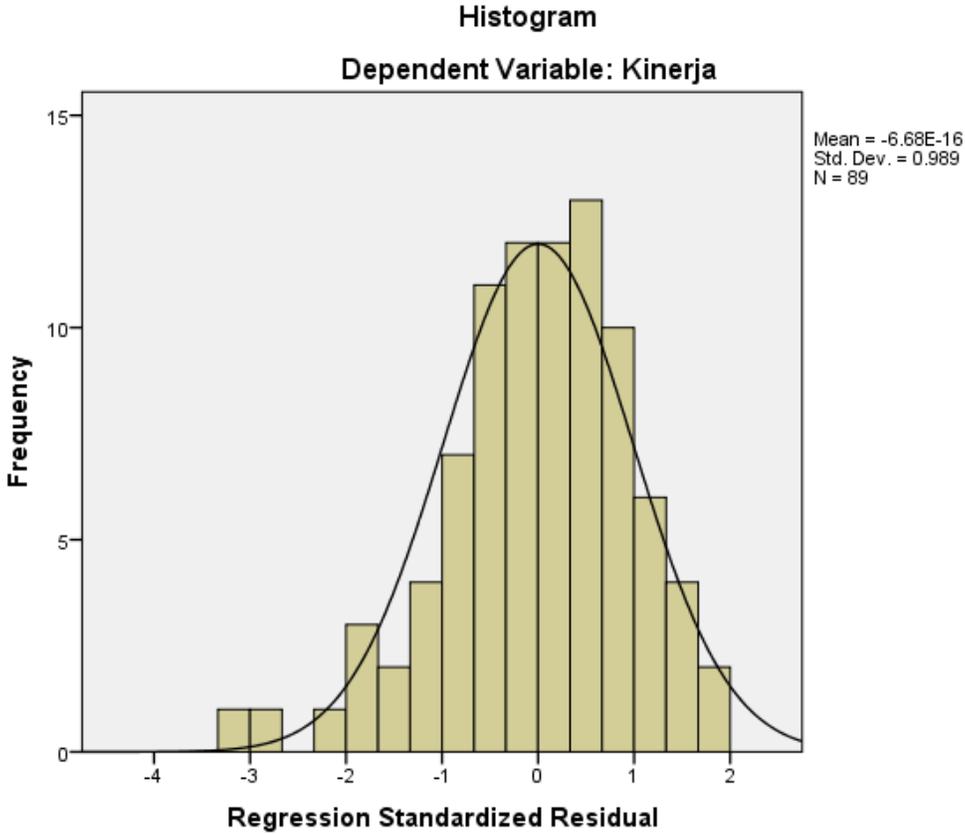
- a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.94	20.35	19.29	.491	89
Std. Predicted Value	-2.747	2.146	.000	1.000	89
Standard Error of Predicted Value	.281	.831	.458	.125	89
Adjusted Predicted Value	17.94	20.65	19.30	.497	89
Residual	-7.894	4.891	.000	2.557	89
Std. Residual	-3.052	1.891	.000	.989	89
Stud. Residual	-3.100	1.903	-.001	1.006	89
Deleted Residual	-8.146	4.954	-.006	2.646	89
Stud. Deleted Residual	-3.271	1.933	-.005	1.021	89
Mahal. Distance	.049	8.089	1.978	1.678	89
Cook's Distance	.000	.102	.012	.021	89
Centered Leverage Value	.001	.092	.022	.019	89

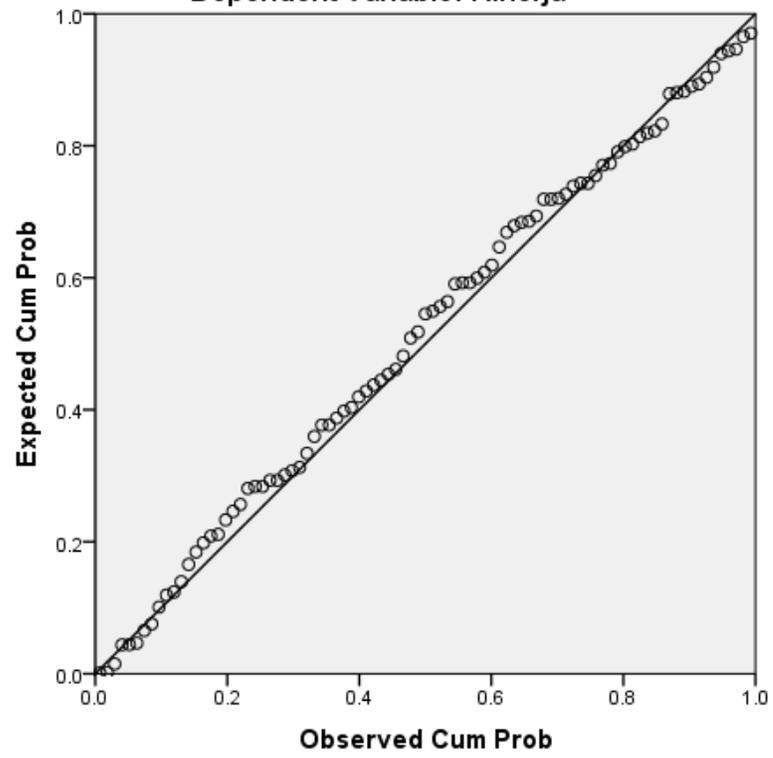
- a. Dependent Variable: Kinerja

**Charts**



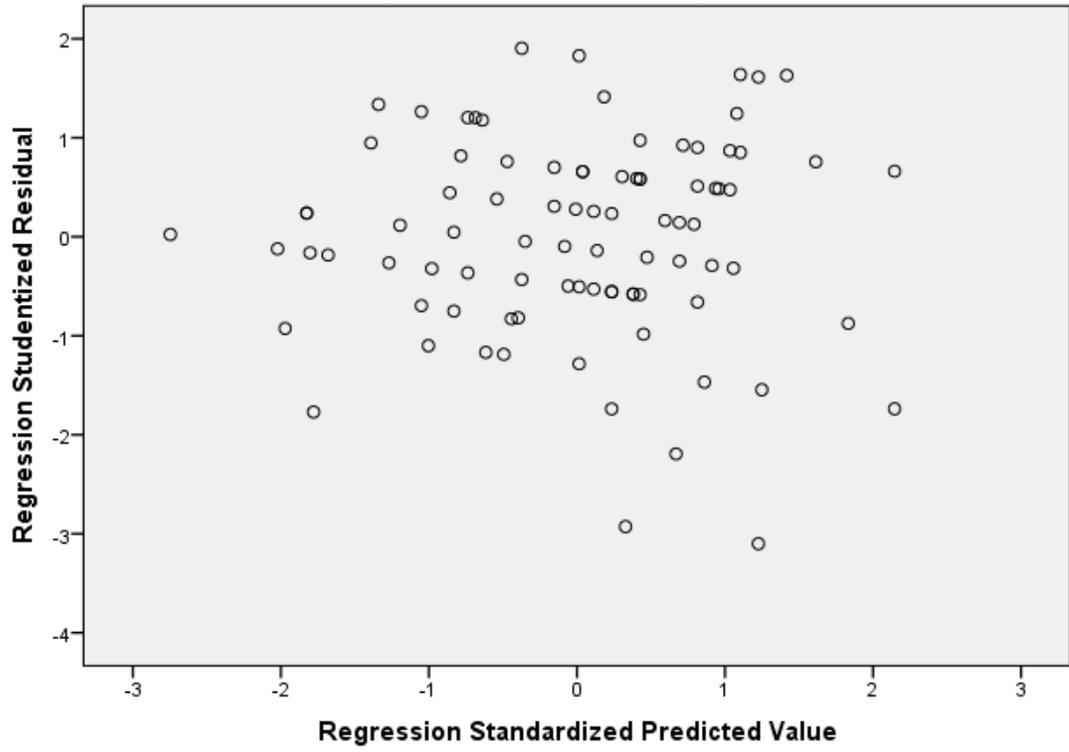
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja**



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



CORRELATIONS  
 /VARIABLES=X1 X2 Y  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

### Notes

Output Created		31-JUL-2024 22:39:16
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet5 <none> <none> <none>  89
Missing Value Handling	Definition of Missing  Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,03

### Correlations

		Keterampilan	Lingkungan Kerja	Kinerja
Keterampilan	Pearson Correlation	1	.373**	.344
	Sig. (2-tailed)		.003	.145
	N	89	89	89
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.373**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	89	89	89
Kinerja	Pearson Correlation	.344	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.145	.000	
	N	89	89	89

b. Rekapitulasi

X1				
1	2	2	324	325,8
2	1	2	321	
3	36	108	290	
4	38	152	375	
5	12	60	324	
		324	321	
1	5	5	1955	
2	7	14	6	
3	19	57		
4	45	180		
5	13	65		
		321		
1	5	5		
2	4	8		
3	15	45		
4	58	232		
5	7	35		
		290		
1	2	2		
3	9	27		
4	44	176		
5	34	170		
		375		
1	2	2		
2	1	2		
3	36	108		
4	38	152		
5	12	60		
		324		
1	5	5		
2	7	14		
3	19	57		
4	45	180		
5	13	65		
		321		
x2				
1	9	9	312	299

2	3	6	314	
3	23	69	205	
4	42	168	330	
5	12	60	311	
		312	322	
1	8	8	1794	
2	13	26	6	
3	4	12		
4	52	208		
5	12	60		
		314		
1	6	6		
2	8	16		
3	5	15		
4	42	168		
5	28	140		
		205		
1	6	6		
2	7	14		
3	4	12		
4	62	248		
5	10	50		
		330		
1	4	4		
2	2	4		
3	33	99		
4	46	184		
5	4	20		
		311		
2	1	2		
3	50	150		
4	20	80		
5	18	90		
		322		
Y				
1	2	2	343	343,4
2	2	4	328	
3	16	48	368	
4	56	224	335	

5	13	65	343	
		343	1717	
1	2	2	5	
2	17	34		
3	5	15		
4	48	192		
5	17	85		
		328		
1	2	2		
2	7	14		
3	4	12		
4	40	160		
5	36	180		
		368		
1	4	4		
2	6	12		
3	8	24		
4	60	240		
5	11	55		
		335		
1	2	2		
2	2	4		
3	16	48		
4	56	224		
5	13	65		
		343		

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Dwiky Ikhsan Salam  
Tempat Tanggal Lahir : Lebak, 25 Mei 2001  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat : Kp. Kolelet Inpres RT06/02, Ds. Pasirtangkil, Kec.  
Warunggunung, Kab. Lebak, Prov. Banten. Kode Pos 42352

No.Telepon : 081210524052  
Email : dwikyikhsansalam025@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Suhaedi  
Ibu : Fifi Siti Rofikoh

Riwayat Pendidikan :

No.	Pendidikan	Tahun Lulus
1.	SDN 4 PANDEGLANG	2013
2.	SMPN 1 PANDEGLANG	2016
3.	SMKN 2 PANDEGLANG	2019
4.	UNIVERSITAS LA TANSI MASHIRO	2024