

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL BONDOWOSO**

Karnadi  
[karnadi@unars.ac.id](mailto:karnadi@unars.ac.id)  
Universitas  
Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)  
Universitas  
Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The purpose of the study was (1) to determine the effect of the variable Competence, Work Environment, and Motivation partially or simultaneously on the variable of State Civil Apparatus Work Achievement at the Bondowoso Population and Civil Registry Service. (2) To determine the effect of the variables Competence, Work Environment and Motivation which have a dominant influence on the variable of State Civil Apparatus Work Achievement at the Population and Civil Registry Service Bondowoso. The method used in this study is the validity test, reliability test, Classical Assumption Test, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. Based on the results of the study that the results of multiple linear regression are  $Y = -2.477E-17 + 0.456X1 + 0.444X2 + 0.395X3 + e$ . The results of the t-test showed that the competency variable was  $t_{count} 2.822 > t_{table} 2.055$  sig  $0.009 < 0.05$ . Work Environment variable value  $t_{count} 2.450 > t_{table} 2.055$  sig  $0.021 < 0.05$ . The value of the Motivation variable is  $t_{count} 2.226 > t_{table} 2.055$  sig  $0.035 < 0.05$ , namely  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted, it can be concluded that the variables of Competence, Work Environment and Motivation partially affect work performance. The results of the F test show that the value of  $F_{count}$  is  $6.128 > F_{table} 2.98$  sig  $0.003 < 0.05$ , that the variables Competence, Work Environment, Motivation have a simultaneous effect on Work Performance at the Bondowoso Population and Civil Registration Service. The dominant variable is Competence. R square contributes 41.4%, meaning that it has a strong enough influence on the dependent variable (Work Achievement) and the remaining 58.6% is influenced by other variables not included in the study.*

*Keyword: Competence, Work Environment, Motivation, Work Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Kompetensi menurut Emron dan Yohny (2016:140) adalah Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Moeheriono (2014:5) mengemukakan bahwa Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Menumbuhkan kompetensi pegawai juga perlu didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja salah satu faktor yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan memenuhi persyaratan standar operasional perusahaan dapat mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pegawainya. Sehingga pegawai lebih berkomitmen, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang di tetapkannya. Setiap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh karyawan mempunyai suatu motivasi tersendiri, misalnya mereka bekerja mengharapkan gaji, kepuasan diri sendiri, prestasi kerja yang meningkat, dan penghargaan diri. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain, motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasibuan (2013:143)

mengemukakan bahwa Motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Prestasi kerja kerja menurut Mangkunegara (2011:10) bahwa

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja kerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kependudukan, pencatatan sipil, dan transmigrasi. Dispenduk Capil tersebut termasuk instansi pemerintah yang memiliki beban kerja cukup tinggi setiap harinya mereka bertugas untuk melayani pembuatan E-KTP, pembetulan akta kelahiran, dan dokumen-dokumen kependudukan lain yang harus dimiliki warga negara indonesia dalam sehari seorang karyawan kurang lebih harus menyelesaikan 10 dokumen.

Kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh pegawai dalam melaksanakan kegiatan secara efektif, karena mengukur keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dengan konsep efektivitas. Namun dalam pemberian pelayanan kadang-kadang mengalami kemacetan karena adanya faktor-faktor yang menghambat, hal tersebut dapat diakibatkan oleh para pegawai sendiri, fasilitas yang tidak mencukupi seperti

kantor Dispenduk Capil di Kabupaten Bondowoso sendiri hingga saat ini belum memiliki gedung arsip sehingga menyebabkan ketidaktertiban ruang kerja, dan adanya praktek pemerasan yang tidak adil seperti praktek Korupsi. Dispenduk Capil adalah instansi pemerintah yang berorientasi melayani warga, dan wilayah cakupannya adalah kota Bondowoso. Tugas yang diembannya tersebut maka pegawai Dispenduk Capil dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat melayani masyarakat kota Bondowoso yang memerlukan pengurusan dokumen terkait di dinas tersebut.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bondowoso merupakan OPD yang mempunyai tugas pokok dan fungsi memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat dalam memperoleh dokumen administrasi kependudukan. Oleh karena itu berdasar UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang keterbukaan informasi publik (KIP) tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso wajib memberikan informasi yang jelas dan mudah diakses oleh masyarakat terkait dengan dokumen kependudukan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengangkatnya dalam penelitian.

## 2. KERANGKA TEORITIS

### Kompetensi

Pengertian Kompetensi menurut Wibowo (2012:324) mengemukakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam bekerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan

pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Indikator dalam penelitian ini berdasarkan pada teori Sutrisno (2014:212) mengemukakan bahwa menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut: (1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang aparatur sipil negara mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di kantor. (2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu, misalnya seorang aparatur sipil negara dalam melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien. (3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan aparatur sipil negara dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. (4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku para aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain). (5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang- tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap sesuatu rangsangan dari luar, misalnya reaksi terhadap kritis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya. (6) Minat (*interest*), adalah kecenderungannya seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, misalnya melakukan sesuatu aktivitas kerja.

### Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:08) Lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sunyoto (2015:38) Lingkungan kerja merupakan komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja". Menurut Nitisemito (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Memperhatikan lingkungan yang baik atau menciptakan kondisi-kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Beberapa pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan faktor lingkungan memang mempunyai peranan yang sangat penting karena merupakan hal yang terdekat dari pekerja itu sendiri, dimana lingkungan bukan saja berpengaruh terhadap semangat kerja dalam bertugas tetapi sering juga menimbulkan pengaruh yang cukup besar pada umumnya turunnya semangat kerja yang disebabkan oleh ketidak puasan karyawan dalam bekerja baik secara materi maupun non materi.

### Motivasi

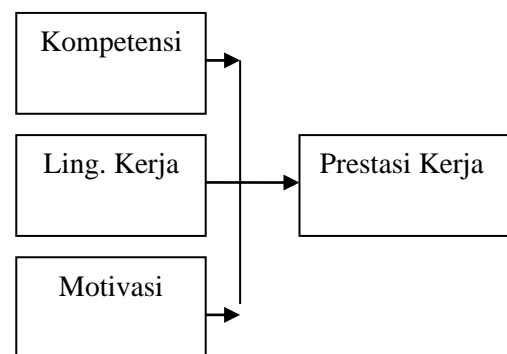
Menurut Hasibuan (2013:143) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut Moorhead dan Griffin (2013:86) "Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, motivasi merupakan

suatu keahlian untuk dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong nilai yang disebut motivasi.

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:151) adalah Sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Diduga variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Prestasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Bondowoso.

H2 : Diduga variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Prestasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Bondowoso.

H3 : Diduga variabel Lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap

variabel Prestasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Bondowoso.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 30 Aparatur Sipil Negara selain Kepala Dinas.

#### Sampel

Sugiyono (2017:81) mengungkapkan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua. (Arikunto, 2011:131). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2017:85) menyatakan bahwa Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam organisasi yang berjumlah 30 Aparatur Sipil Negara selain Kepala Dinas.

#### Definisi Operasional Variabel

##### Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator dari Kompetensi ini antara lain: (1) X1.1 Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif,

misalnya seorang aparatur sipil negara melakukan identifikasi untuk mengetahui cara belajar dan pembelajaran yang baik yang ada di kantor. (2) X1.2 Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu, misalnya seorang aparatur sipil negara harus memiliki pemahaman yang baik mengenai karakteristik pembelajaran kerja secara efektif dan efisien. (3) X1.3 Kemampuan (*skill*), yaitu suatu yang dimiliki seorang individu untuk melakukan keterampilan atau tugas kerja yang dibebankan. (4) X1.4 Nilai (*value*), yaitu suatu perilaku yang diyakini untuk memperkuat kemandirian seorang aparatur sipil negara. (5) X1.5 Sikap (*attitude*), yaitu suatu sikap seorang aparatur sipil negara dapat dilihat dari kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang menghasilkan prestasi kerja. (6) X1.6 Minat (*interest*), suatu perbuatan yang cemerlang serta membuat pekerjaannya tampak lebih menarik.

##### Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Indikator dari Lingkungan kerja/Kerja sebagai berikut : (1) X2.1 Lingkungan kerja yang bersih. Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran, polusi. (2) X2.2 Penerangan yang cukup tidak menyilaukan, yaitu cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu gelap. (3) X2.3 Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan, pergantian shift kerja aparatur sipil negara harus diatur secara baik.

##### Motivasi (X3)

Motivasi merupakan serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Indikator Motivasi adalah sebagai berikut : (1) X3.1 Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan pangan, pakaian, dan tempat

tinggal maupun kebutuhan biologis. (2) X3.2 Kebutuhan rasa aman dan keselamatan meliputi kebutuhan keamanan kerja, kemerdekaan dari rasa takut ataupun tekanan, keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam. (3) X3.3 Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan terhadap persahabatan, berkeluarga, berkelompok, dan interaksi. (4) X3.4 Kebutuhan akan penghargaan meliputi kebutuhan harga diri, status, martabat, kehormatan, dan penghargaan dari pihak lain. (5) X3.5 Kebutuhan aktualisasi diri meliputi kebutuhan memenuhi keberadaan dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri.

#### Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut: (1) Y1 Kualitas (mutu) pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. (2) Y2 Kuantitas (jumlah) kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk saruan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang disesuaikan. (3) Y3 Pelaksanaan tugas, kewajiban aparatur sipil negara melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan. (4) Y4 Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar aparatur sipil negara dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, jawaban hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

#### Metode Analisa data

##### Uji Validitas

Sugiyono (2015:121) mengemukakan Valid berarti instrument

yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu kuesioner yaitu jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.  $r_{tabel}$  diperoleh dari  $df = n - 2$  tingkat signifikan 95% atau  $\alpha = 0,05$  dimana:

df : degree of freedom

n : jumlah sampel

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ukuran penggunaan kuesioner. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Semakin kecil kesalahan pengukuran, maka semakin reliabel alat pengukur.

Pada penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach untuk mencari reliabilitas dari suatu instrument, karena instrument dalam penelitian ini berbentuk angket dengan skor antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Amir (2015:41) mengemukakan Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach  $> 0,60$  dan jika nilai Alpha Cronbach  $< 0,60$  maka variabel dikatakan tidak reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Terdapat dua cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160),

yaitu apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar dan menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis pedoman pengambilan sebagai berikut: Jika nilai Test Statistic  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Jika nilai Test Statistic  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIP) yang menunjukkan setiap penjelasan variabel independen dengan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lain. Ghozali dan Ratmono (2013:80) mengemukakan tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ( $VIF = 1/tolerance$ ), nilai cutoff yang umum dipakai apabila nilai tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas, dengan syarat nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Nilai tolerance dan nilai VIF diperoleh dari pengolahan data primer dengan program SPSS.

#### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali dan Ratmono (2013:95) deteksi adanya heteroskedastisitas ada dua cara, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan metode grafik dan metode uji statistik. Metode grafik relatif lebih mudah dilakukan namun memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi tampilannya.

Semakin sedikit jumlah pengamatan maka akan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik scatterplot. Selain itu, interpretasi setiap orang dengan melihat pola grafik bisa berbeda-beda. Oleh karena itu diperlukan uji statistik formal untuk dapat menjamin keakuratan hasil. Apabila sig (2 tailed) P value lebih besar dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau bisa ditulis P value  $> 0,05$ , berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja ASN (Y) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Bondowoso. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Prestasi kerja ASN

X1 : Variabel Kompetensi

X2 : Variabel Lingkungan kerja

X3 : Variabel Motivasi

a : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi variabel Kompetensi

b2 : Koefisien Regresi variabel Lingkungan kerja

b3 : Koefisien Regresi variabel Motivasi

e : Error (toleransi ketidakaktifan)

#### Uji Parsial (Uji t)

Sugiyono (2015:184), Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak. Berikut rumus untuk uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Nilai uji t

r: Nilai koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Pada uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 22 for Windows 7. Langkah-langkah uji hipotesis untuk koefisien regresi adalah perumusan hipotesis nihil ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

#### Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui ukuran ketepatan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam menjelaskan pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

Interval	Tingkat Hubungan
4%	Pengaruh rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh cukup berarti
50% - 81%	Pengaruh tinggi dan kuat
>80%	Pengaruh tinggi sekali

Sumber : Supranto, (2011:227)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Kabupaten Bondowoso, terletak di Jalan KIS Mangunsarkoro No. 136C, Gentengan, Tamansari, Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso. Letaknya strategis dan mudah dijangkau oleh masyarakat luas. Karena terletak di jalan raya kota. Jalannya cukup lebar, dilewati kendaraan umum, dan berdekatan dengan area perkantoran OPD lain di Kabupaten Bondowoso. Ditinjau dari jarak dengan masyarakat yang dilayani, letak kantor adalah di tengah-tengah masyarakat, dengan jarak tempuh dari 0 km sampai dengan  $\pm 30$  km. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bondowoso dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah 18 Nomor 57 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 06 Tahun 2017 tentang penyelenggaraan Administrasi Kependudukan di Kabupaten Bondowoso.

### Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam sebuah penelitian, oleh sebab itu, kuesioner dalam penelitian ini pun harus diuji validitasnya, apakah kuesioner valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data atau kuesioner tidak valid sehingga tidak mampu memberikan informasi dan hal yang ingin diukur dalam penelitian ini. Uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 for Windows 7 diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

No.	Indikator	rhitung	rtabel	Ket.
1	X1.1	0,945	0,361	Valid
2	X1.2	0,412	0,361	Valid
3	X1.3	0,446	0,361	Valid
4	X1.4	0,510	0,361	Valid
5	X1.5	0,951	0,361	Valid
6	X1.6	0,941	0,361	Valid



Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X2)

No.	Indikator	rhitung	rtabel	Ket.
1	X2.1	0,823	0,361	Valid
2	X2.2	0,824	0,361	Valid
3	X2.3	0,734	0,361	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

No	Indikator	rhitung	rtabel	Ket.
1	X3.1	0,906	0,361	Valid
2	X3.2	0,857	0,361	Valid
3	X3.3	0,851	0,361	Valid
4	X3.4	0,739	0,361	Valid
5	X3.5	0,894	0,361	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Prestasi kerja ASN (Y)

No	Indikator	rhitung	rtabel	Ket.
1	Y1	0,833	0,361	Valid
2	Y2	0,641	0,361	Valid
3	Y3	0,647	0,361	Valid
4	Y4	0,683	0,361	Valid

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliabel*). Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 s/d 1,00, akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek penelitian merupakan sumber error yang potensial. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 for Windows 7 dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rekapitulasi item kuisisioner hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach's Alpha	Cut Off	Ket.
Kompetensi	0,865	0,60	Reliabel

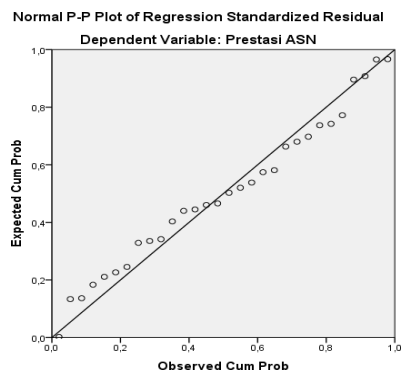
(X1)			
Lingkungan kerja (X2)	0,872	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,940	0,60	Reliabel
Prestasi kerja ASN (Y)	0,816	0,60	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Data-data bertipe skala sebagai pada umumnya mengikuti asumsi distribusi normal, namun tidak mustahil suatu data tidak mengikuti asumsi normalitas. Guna mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh harus dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (uji *kolmogorov-semirnov*)

#### Hasil Uji Normalitas Secara Grafik P-P Plot



Berdasarkan gambar di atas grafik *normal plot* terlihat titik-titik (Sampel) menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena tidak melanggar asumsi normalitas (Ghozali, 2016:164)

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,76537731
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,082
	Negative	-,087

Test Statistic	,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan Tabel Uji *Kolmogrov-Smirnov* dapat diketahui bahwaseluruh variabel memiliki nilai *Sig* sebesar  $0,200 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang terdistribusikan dikatakan normal.

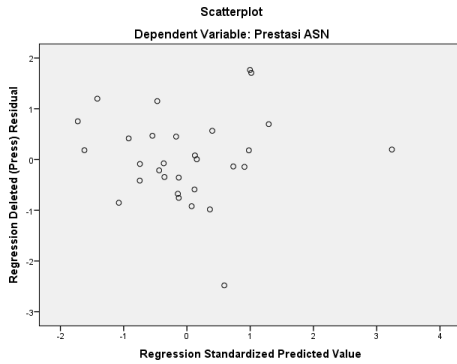
#### Uji Heteroskedastisitas

Uji hetetoskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisidas  
Statistik Correlations

			Kompetensi	Lingkungan kerja	Motivasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1,000	,261	,335	-,012
		Sig. (2-tailed)	.	,164	,070	,949
		N	30	30	30	30
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja	Correlation Coefficient	,261	1,000	,689**	,153
		Sig. (2-tailed)	,164	.	,000	,418
		N	30	30	30	30
Motivasi	Motivasi	Correlation Coefficient	,335	,689**	1,000	,015
		Sig. (2-tailed)	,070	,000	.	,937
		N	30	30	30	30
Unstandardize d Residual	Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	-,012	,153	,015	1,000
		Sig. (2-tailed)	,949	,418	,937	.
		N	30	30	30	30

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



Berdasarkan tabel bahwa nilai Sig (2-tailed) pada *Unstandardized Residual* untuk variabel Kompetensi dengan nilai sig sebesar  $0,949 > 0,05$ , variabel Lingkungan kerja dengan nilai sig sebesar  $0,418 > 0,05$ , variabel Motivasi dengan nilai sig sebesar  $0,937 > 0,05$  artinya nilai tersebut beradadi atas  $0,05$  (*cut-off*) tidak terjadi pelanggaran asumsi klasikheteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen (Kompetensi, Lingkungan kerja), untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) serta besaran kolerasi variabel independen.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constan)		
Kompetensi	,862	1,161
Ling. Kerja	,687	1,455
Motivasi	,715	1,399

Tabel di atas menjelaskan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *Tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$  menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel. Data diatas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai *Tolerance*  $0,862 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,161 < 10$ , variabel Lingkungan kerja memiliki nilai *Tolerance*  $0,687 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,445 < 10$  dan variabel Motivasi memiliki nilai *Tolerance*  $0,716 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,399 < 10$ . Penjelasan tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 22 for Windows 7, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,477E-17	,148		,000	1,000
Kompetensi	,456	,162	,456	2,822	,009
Lingkungan kerja	,444	,181	,444	2,450	,021
Motivasi	,395	,178	,395	2,226	,035

a. Dependent Variable: Prestasi kerja ASN

Berdasarkan Tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,477E-17 + 0,456X_1 + 0,444X_2 + 0,395X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Prestasi kerja ASN

- $X_1$  : Variabel Kompetensi
- $X_2$  : Variabel Lingkungan kerja
- $X_3$  : Variabel Motivasi
- $a$  : Konstanta
- $b_1$  : Koefisien regresi variabel Kompetensi
- $b_2$  : Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja
- $b_3$  : Koefisien regresi variabel Motivasi
- $e$  : Toleransi ketidakaktifan

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan bahwa  $-2,477E-17 =$  Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel Prestasi kerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso sebesar  $-2,477E-17$ , jika variabel lain (variabel dependen) sama dengan nol atau konstan.  $0,456 X_1 =$  Besarnya koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_1$ ) yang berarti setiap peningkatan variabel Kompetensi sebesar 1 satuan, maka Prestasi kerja ASN meningkat 0,456 satuan dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja, Motivasi) konstan.  $0,444 X_2 =$  Besarnya koefisien regresi variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang berarti setiap peningkatan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka Prestasi kerja ASN meningkat 0,444 satuan dengan asumsi variabel lain (Kompetensi dan Motivasi) konstan.  $0,395 X_3 =$  Besarnya koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_3$ ) yang berarti setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar 1 satuan, maka Prestasi kerja ASN meningkat 0,395 satuan dengan asumsi variabel lain (Kompetensi dan Lingkungan kerja) konstan.  $e$  = nilai residu/kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan

variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Prestasi kerja ASN ( $Y$ ) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan. Standart error sebesar 0,148 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS versi 22 for windows 7 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,148.

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel  $X$  (Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ )) terhadap variabel  $Y$  (Prestasi kerja ASN). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 22 for Windows 7 maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-2,477E-17	,148
Kompetensi	,456	,162
Lingkungan kerja	,444	,181
Motivasi	,395	,178

Dependent Variable: Prestasi kerja ASN

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi terhadap Prestasi kerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	12,012	3	4,004	6,12	,003
Residual	16,988	26	,653	8	<sup>b</sup>
Total	29,000	29			

kerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso dapat disajikan dalam Tabel berikut ini:

### Uji Dominan

Pengujian hipotesis variabel bebas (Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi) terhadap Prestasi

Tabel 14. Hasil Uji Dominan Variabel Penelitian Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,477E-17	,148		,000	1,000
Kompetensi	,456	,162	,456	2,822	,009
Lingkungan kerja	,444	,181	,444	2,450	,021
Motivasi	,395	,178	,395	2,226	,035

Dependent Variable: Prestasi kerja ASN

Kesimpulan yang bisa diambil dari tabel di atas adalah menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 2,822, Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,450 dan Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 2,226, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Kompetensi tersebut lebih besar dari variabel Lingkungan kerja dan Motivasi yaitu sebesar 2,822 dengan demikian, hipotesis penelitian ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi kerja ASN tidak dapat diterima.

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

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada *R Square* dan dinyatakan dalam presentase. Berikut ini adalah ukuran kontribusi variabel

Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Prestasi kerja ASN ( $Y$ ) yang disajikan dalam Tabel 21 berikut ini :

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 <sup>a</sup>	,414	,347	,80832853

Berdasarkan Tabel 22 di atas hasil dari analisis pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Prestasi kerja ASN ( $Y$ ) seperti pada tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,414, dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti seluruh variabel bebas (Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi) mempunyai kontribusi sebesar 41,4% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap variabel terikat (Prestasi kerja ASN) dan sisanya sebesar 58,6%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### **Pembahasan**

Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi kerja ASN (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Prestasi kerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi aparatur tentang Kompetensi meningkat maka Prestasi kerja ASN juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang Kompetensi menurun maka Prestasi kerja ASN juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso menyatakan bahwa peningkatan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurjannah (2016) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi kerja ASN (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi aparatur tentang Lingkungan kerja meningkat maka Prestasi kerja ASN juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang Lingkungan kerja menurun maka Prestasi kerja ASN juga akan menurun. Faktor kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian Umboh (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja/Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado.

Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Prestasi kerja ASN (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif

signifikan terhadap Prestasi kerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Motivasi terhadap Prestasi kerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi aparatur tentang Motivasi meningkat maka Prestasi kerja ASN juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang Motivasi menurun maka Prestasi kerja ASN juga akan menurun. Faktor Motivasi kerja ASN mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan Prestasi kerja ASN. Faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia". Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan Prestasi kerja ASN dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Fajar (2015) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja Kerja Karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia, Syariah Jatim Malang.

## Simpulan Dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut: 1) Hasil regresi linier

berganda yaitu  $Y = -2,477E-17 + 0,456X_1 + 0,444X_2 + 0,395X_3 + e$  menunjukkan bahwa nilai konstanta  $-2,477E-17$  menunjukkan besarnya nilai variabel Prestasi kerja ASN pada aparatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso sebesar  $-2,477E-17$ , jika variabel lain (variabel dependen) sama dengan nol atau konstan. Besarnya koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,456 dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja, Motivasi) konstan. Besarnya koefisien regresi variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,444 dengan asumsi variabel lain (Kompetensi dan Motivasi) konstan. Besarnya koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,395 dengan asumsi variabel lain (Kompetensi dan Lingkungan kerja) konstan. Standart error sebesar 0,148 artinya seluruh variabel yang dihitung. 2) Uji Hipotesis : (a) Pada uji t menunjukkan bahwa variabel Kompetensi sebesar thitung 2,822 > ttabel 2,055 dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05. Nilai variabel Lingkungan kerja thitung 2,450 > ttabel 2,055 dengan nilai signifikan 0,021 < 0,05. Nilai variabel Motivasi sebesar thitung 2,226 > ttabel 2,055 dengan nilai signifikan 0,035 < 0,05 yaitu  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso. (b) Uji F diketahui nilai Fhitung 6,128 > Ftabel 2,98 dengan tingkat signifikan yang diperoleh 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi berpengaruh secara simultan

terhadap Prestasi kerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso. (c) Berdasarkan uji dominan diketahui bahwa variabel Kompetensi lebih besar dari variabel Lingkungan kerja dan Motivasi yaitu sebesar 2,822 dengan demikian, hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja (X2) yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi kerja ASN tidak dapat diterima. 3) Koefisien determinasi atau R square mempunyai kontribusi sebesar 41,4% artinya mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap variabel terikat (Prestasi kerja ASN) dan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### **Saran**

Kompetensi diharapkan mampu memberikan kinerja ASN maksimal bagi setiap aparatur. Kompetensi yang sesuai akan berdampak terhadap maksimalnya Prestasi kerja dalam bekerja. Hasil penelitian juga dapat sebagai bahan masukan dan informasi untuk tercapainya tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bondowoso agar lebih baik dalam bekerja. ASN membutuhkan Lingkungan kerja yang nyaman agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan harus menyediakan ruangan kerja yang nyaman untuk ditempati seperti: penerangan ruang yang memadai, ventilasi yang nyaman, dan peralatan kerja yang memadai karena Lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang dalam bekerja, oleh karena itu organisasi perlu lebih meningkatkan fasilitas dan kondisi Lingkungan kerja yang masih kurang.

Organisasi bisa membantu dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai agar pegawai bisa lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya atau dengan cara pemberian pelatihan dan pengembangan agar karyawan termotivasi untuk mendapatkan hasil kerja dan jabatan yang lebih tinggi dimasa mendatang.

### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Bohlarander. 2010. *Human Resource Management*. 15<sup>th</sup> ed. South Western : Cengage Learning.
- Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmawan, D. 2016. “Pengaruh Kompetensi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Emron. dan Yohny, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Gitosudarmo. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.



- Hasibuan. M.S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Livanda Wenly Umboh. 2016. “Pengaruh Disiplin, Pengalaman, Dan Lingkungan Organisasi/ Kerja Terhadap Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado”. Skripsi. Diterbitkan. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara. A.A.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Jakarta : Alfabeta.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- M.Qori Fajar, B. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia, Syariah Jatim Malang. Tidak diterbitkan. Skripsi. Malang. Universitas Malang.
- Nitisimito. A.S. 2013. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII. Jakarta Ghalia. Indonesia.
- Nurjannah, S. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar. Universitas Muria Makassar.
- Poltak. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Ridwan dan Kuncoro. 2017. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta
- Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manisia. Bandung : Pustaka Setia. Assauri Sofjan.
- Sanusi, A.2011. Metode Penelitian Bisnis. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktifitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung : Mandar Maju.
- .  
Slamet. 2007. Penganggaran, Perencanaan dan pengendalian usaha. Semarang : UNNES PRESS.
- Subekhi A, dan Jauhari. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pustaka Karya.
- Sugiyono. 2013. Strategi Pembelajaran Pendidikan Karakter. Bandung: PT.Remaja

- Rosdakarya. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk penelitian bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto.2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Center for Academic.
- Sutrisno. E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Keenam. Jakarta : Prenada Media Group.
- Suhartin. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Tohardi. 2009. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV. Mandar Maju.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. (Edisi Ke 3). Jakarta : Raja Wali Pers.
- Widarjono. A. 2010. Analisis Statistika Multivariat Terapan. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.