

## PAPER NAME

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEKERJAWAI S**

## AUTHOR

**BUDI SATOTO**

## WORD COUNT

**4303 Words**

## CHARACTER COUNT

**27267 Characters**

## PAGE COUNT

**15 Pages**

## FILE SIZE

**331.6KB**

## SUBMISSION DATE

**Sep 30, 2024 1:41 PM GMT+7**

## REPORT DATE

**Sep 30, 2024 1:41 PM GMT+7**

● **8% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 8% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● **Excluded from Similarity Report**

- Submitted Works database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Manually excluded text blocks

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SE-WILAYAH KANTOR KECAMATAN SUKORAMBI KABUPATEN JEMBER

Anita Dyaning Palupi

[anitadyaning72@gmail.com](mailto:anitadyaning72@gmail.com)

Universitas Muhammadiyah Jember

Eko Budi Satoto

[ekobudisatoto@unmuhjember.ac.id](mailto:ekobudisatoto@unmuhjember.ac.id)

Universitas Muhammadiyah  
Jember

Wenny Murtaliningtyas

[wennymurtaliningtyas@unmuhjember.ac.id](mailto:wennymurtaliningtyas@unmuhjember.ac.id)

Universitas Muhammadiyah Jember

### ABSTRACT

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran lingkungan kerja, kompetensi, dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai se wilayah kantor Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember. Metode deskriptif dan kuantitatif seperti observasi, wawancara, dan kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Sampel penelitian sebanyak 60 orang dari kantor kecamatan Sukorambi dan kantor desa kecamatan Sukorambi. Data yang terkumpul dilakukan analisis regresi linier dengan menggunakan SPSS versi 25. Kinerja pegawai di kantor kecamatan Sukorambi kabupaten Jember terbukti positif dan signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompetensi, sedangkan kemampuan pemanfaatan teknologi memiliki nilai positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.*

*Keyword : MSDM, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kemampuan Pemanfaatan Teknologi dan Kinerja Pegawai*

### 1. PENDAHULUAN

Di era perkembangan zaman yang semakin maju, tidak menutup kemungkinan bahwa suatu instansi atau organisasi akan mengalami perubahan dinamika lingkungan. Perubahan ini memerlukan suatu sistem yang efektif dan efisien, yang dapat menyesuaikan serta mengelola setiap perubahan, baik yang sedang terjadi dan telah terjadi. Sebuah lembaga atau organisasi pastinya membutuhkan manajemen yang unggul atau dukungan manajerial untuk membantu pelaksanaan tugas

dan tanggung jawab dan mencapai tujuan mereka.

Manajemen sumber daya fisik dan spiritual sangat penting untuk mencapai kinerja yang maksimal. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, terdapat banyak sekali faktor-faktor penunjang seperti lingkungan kerja, kompetensi dan kemampuan pemanfaatan teknologi.

Lingkungan kerja adalah tempat para pegawai untuk melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaannya sehari - hari, oleh karena itu lingkungan kerja pada suatu instansi

maupun organisasi sangat perlu direncanakan dan diperhatikan. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya

Selanjutnya adalah kompetensi, kompetensi merupakan landasan yang kuat pada keberhasilan tujuan suatu instansi maupun organisasi, hal itu sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan produktifitas kinerja pegawai. Kompetensi mengacu pada tindakan orang-orang yang berprestasi tinggi dibandingkan dengan orang-orang yang berprestasi biasa-biasa saja. Kompetensi juga dapat dilihat sebagai kemampuan individu untuk menggunakan karunia, pelatihan, dan pengalaman alami mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas dengan cara yang bermanfaat bagi organisasi dan memajukan tujuannya.

Tidak hanya lingkungan kerja dan kompetensi saja, Kinerja pekerja yang optimal juga dipengaruhi oleh kemampuan teknologi mereka. Baik administrasi data maupun pelaporan harus dilakukan secara online untuk menghemat waktu di saat teknologi ini berkembang sangat pesat. Dengan penggunaan teknologi, suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan akurasi dan presisi yang maksimal, dan penggunaan teknologi dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan

produksi, dan mengurangi tingkat kesalahan. Oleh karena itu perlu adanya dukungan *skill* sekaligus pemanfaatan teknologi agar kinerja pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan, maka objek yang dipilih oleh penulis adalah seluruh kantor desa dan kecamatan yang berada di wilayah kecamatan Sukorambi kabupaten Jember. Kecamatan Sukorambi adalah salah satu dari 31 kecamatan yang ada di kota Jember dan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di kabupaten Jember yang mempunyai wilayah kerja sebagai unsur pelaksana bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Kecamatan yang dipimpin oleh Camat, berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berada di bawah naungan Bupati selaku Kepala Daerah.

## **2. KERANGKA TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang menggabungkan "manajemen" dengan "sumber daya manusia." Manajemen adalah tindakan memerintah dan mengarahkan, sedangkan sumber daya manusia adalah keterampilan dan

kemampuan karyawan. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia sangat penting karena memungkinkan bisnis untuk memenuhi permintaan karyawan mereka sambil memanfaatkan sumber daya mereka sebaik mungkin. Konsep manajemen sumber daya manusia yang ditawarkan oleh banyak pakar adalah sebagai berikut.

Menurut (Susan, 2019) “MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tingkat maksimal dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya”. Sedangkan menurut (Samsuni, 2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.”

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat orang-orang melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehari-hari, maka diperlukan pertimbangan khusus di setiap instansi atau perusahaan. Jika seseorang bekerja dalam suasana yang mendukung, semangat kerja mereka

akan meningkat dan mereka akan bekerja dengan baik; sebaliknya, jika mereka bekerja dalam pengaturan penonaktifan, mereka akan berpuas diri dan bekerja di bawah standar.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik perseorangan maupun kelompok”. Sedangkan menurut (Adha et al., 2019) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yakni diantaranya :

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat pegawai bekerja, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai misalnya seperti kondisi ruangan, meja, kursi, dan lain lain.

- b. Lingkungan kerja umum yang berhubungan dengan kondisi manusia, misalnya seperti kebisingan, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
- Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan, sesama rekan kerja dan banyak lagi yang lainnya. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan hal yang tidak bisa diabaikan, instansi maupun organisasi hendaknya mencerminkan hubungan yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan ialah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, serta pengendalian diri yang selanjutnya menciptakan suasana persatuan dan kesatuan instansi atau organisasi untuk mencapai sebuah tujuan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011) terdapat tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Penerangan, merupakan intensitas cahaya yang dapat membantu

- seorang pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
- 2) Suhu Udara, tempat kerja yang ideal memiliki sirkulasi udara yang baik.
  - 3) Kebersihan, tempat kerja yang bersih akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja
  - 4) Penggunaan Warna, penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan betah dalam bekerja
  - 5) Kondisi Kerja, pengaturan ruang kerja untuk memudahkan pegawai berinteraksi sosial dengan pegawai lain.
  - 6) Keamanan Kerja, tingkat keamanan ditempat kerja yang dapat pegawai aman dan nyaman dalam bekerja.
  - 7) Hubungan Pegawai, interaksi yang baik antara bawahan dan atasan yang baik ditempat kerja.

### **Kompetensi**

Untuk tujuan melaksanakan kerangka tujuan organisasi, kompetensi merupakan kebutuhan penting. Kompetensi sangat dihargai karena memungkinkan seseorang untuk memanfaatkan sumber daya yang langka secara efektif dan efisien. Definisi kompetensi yang ditawarkan

oleh banyak ahli adalah sebagai berikut.

Menurut (Habiburrahman & Zhavira, 2021) “Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan atau keahlian yang dicirikan oleh profesionalisme seseorang dalam suatu bidang tertentu.” Sedangkan menurut (Adam et al., 2021) mengemukakan bahwa “Kompetensi merupakan dengan mengevaluasi keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang. Kompetensi digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja seseorang sesuai dengan keahliannya.”

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi, atau kemampuan melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan bakat, keterampilan, pengetahuan, dan cara berpikir dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, merupakan kualitas mendasar yang wajib dimiliki oleh setiap orang (pegawai).

### **Indikator Kompetensi**

Menurut (Suaedi, 2017) terdapat tiga indikator utama mengenai kompetensi diantaranya sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah ilmu yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

bidangnya, yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 2) Keterampilan (*skill*) ialah kemampuan seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada seorang pegawai.
- 3) Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi.

### **Kemampuan Pemanfaatan Teknologi**

Perkembangan teknologi telah berkembang pesat di era globalisasi saat ini dan telah memberikan banyak manfaat dan kemajuan diberbagai aspek kehidupan. Baik itu dunia bisnis, pendidikan, pemerintahan dan lain sebagainya. Anak – anak hingga orang tua pun telah merasakan dengan menggunakan teknologi, baik berupa komputer, televisi dan *handphone* atau *gadget*. Perkembangan teknologi juga harus diimbangi dengan perkembangan sumber daya manusianya (SDM). Manusia merupakan faktor utama dalam penggunaan dan pemanfaatan teknologi yang ada, maka dari itu manusia harus mampu untuk mengoperasikan teknologi.

Pemanfaatan teknologi dapat dilihat dalam segala aspek kehidupan, baik dalam dunia perkantoran, dunia

bisnis, dunia pendidikan dan lain sebagainya. Saat ini, teknologi menjadi pilihan terbaik untuk mengembangkan sistem kerja organisasi karena mampu meningkatkan kinerja dan dapat memberikan keuntungan di tengah persaingan antar rival. Penggunaan teknologi dalam hubungannya dengan pengetahuan mereka yang memanfaatkannya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan individu.

Menurut (Nurjaya et al., 2021) mengatakan bahwa “Maksimalnya suatu pekerjaan terlihat dari keakuratan dan ketepatan dengan bantuan teknologi. Serta penggunaan dan pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan produktivitas kinerja, dan mengurangi tingkat kesalahan.” Menurut (Wijayanti et al., 2017) “Pemanfaatan teknologi adalah seni penggunaan media teknologi dalam hal yang positif dan menunjang para penggunanya pada saat melakukan pekerjaan.” Tak hanya itu saja, dengan memanfaatkan teknologi dengan cara yang baik dan benar dianggap mampu menghemat waktu, dan tenaga dalam mengakses data, menyusun, mengolah, dan menyimpan serta mengubah data.

### **Indikator Kemampuan Pemanfaatan Teknologi**

(Wardani & Andriyani, 2017) mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi ialah adalah tingkat integrasi teknologi pada pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Berikut ini merupakan indikator kemampuan pemanfaatan teknologi, diantaranya :

- 1) Proses kerja secara elektronik, merupakan pemanfaatan teknologi dan komunikasi dalam proses kerja pemerintahan serta untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan transparansi pemerintahan dalam pelayanan publik.
- 2) Pengolahan dan penyimpanan data, merupakan bentuk penyimpanan data yang telah dikerjakan sesuai dengan hasil yang diinginkan agar dapat digunakan pada tahap selanjutnya.
- 3) Pemeliharaan teknologi, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mempertahankan kondisi sebuah item maupun peralatan ke dalam kondisi tertentu.

### **Kinerja Pegawai**

Suatu organisasi tentunya membutuhkan bantuan dan dukungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Kinerja pekerja perusahaan dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan menilai sumber daya manusia yang baik. Kinerja

umumnya mengacu pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pekerja, dan hal itu berdampak signifikan pada seberapa banyak kontribusi mereka terhadap bisnis. Menurut (Adam et al., 2021) “Kinerja adalah tingkat pencapaian atas pelaksanaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.”

Sedangkan menurut (Habiburrahman & Zhavira, 2021) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja individu maupun tim secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu maupun tim dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.” Jika penilaian kinerja tidak selesai dalam kerangka waktu yang ditentukan atau tidak ditangani sama sekali, penilaian tersebut dapat diberikan peringkat yang sangat buruk. Seseorang harus memiliki keinginan yang kuat untuk menyelesaikan dan memahami profesinya agar dapat melakukannya dengan baik. Seperti yang dapat kita lihat dari definisi sebelumnya, kinerja karyawan adalah output yang dihasilkan karyawan selama menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi.

Suatu kinerja pastinya akan dilakukan evaluasi atau penilaian pada

setiap pegawai. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Berikut ini ialah aspek-aspek dalam penilaian kinerja menurut (Habiburrahman & Zhavira, 2021), diantaranya :

- 1) Prestasi kerja, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Tanggung Jawab, merupakan sikap maupun perilaku yang dilakukan dengan sungguh-sungguh serta siap menerima resiko dan perbuatan.
- 3) Ketaatan, merupakan sifat tunduk terhadap sesuatu yang memiliki kedudukan lebih tinggi.
- 4) Kejujuran, merupakan sikap lurus hati dan menyatakan dengan sebenar- benarnya tanpa adanya kebohongan.
- 5) Kerja sama, merupakan suatu bentuk usaha yang dilakukan individu atau tim dalam mencapai tujuan bersama.

**Indikator Kinerja**

Menurut (Adam et al., 2021) terdapat lima indikator kinerja diantaranya :

- 1) Kualitas, merupakan pengukuran dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dikerjakan, serta kesempurnaan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah hasil kerja yang telah dilakukan meliputi jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan aktivitas maupun kegiatan yang telah terselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Kemandirian, merupakan kesanggupan seseorang yang dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 5) Efektivitas merupakan kemampuan pegawai dalam memahami instruksi, fungsi dan tugas pokok yang dilakukan serta pemahaman akan *knowledge* pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner berdasarkan indikator variabel menggunakan pendekatan pengukuran skala Likert dengan skor 1–5 poin. Penelitian ini melibatkan 60 responden dari dua sampel: 35 responden dari kantor kecamatan Sukorambi dan 25 responden dari kantor desa di wilayah yang sama, yang masa kerjanya lebih dari sepuluh tahun.

Penelitian ini menggunakan beberapa metode penelitian, diantaranya :

**Uji Validitas**

Adapun kriteria pengujiannya menurut (Ghozali, 2013) adalah apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dikatakan valid, dan apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dikatakan tidak valid. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian uji validitas :

Variabel	Indikator	Sig	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,000	0,05	Valid
Kompetensi	X2.1	0,000	0,05	Valid

**3. METODE PENELITIAN**

	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
Kemampuan Pemanfaatan Teknologi	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,000	0,05	Valid
Kinerja	Y.1	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh variabel menunjukkan bahwa, korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor total memiliki nilai signifikansi 0,000 atau < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya semua item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Suatu konstruk variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Danang Suntoyo, 2011). Berikut ini adalah tabel hasil pengujian uji realibilitas :

Variabel / Indikator	Cronbach Alpha	Cut Off	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	0,897	0,6	Reliabel

Kompetensi (X2)	0,832	0,6	Reliabel
Kemampuan Pemanfaatan Teknologi (X3)	0,796	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,821	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji realibilitas terhadap seluruh variabel menunjukkan bahwa, nilai *Cronbach Alpha* yakni 0,897 ; 0,832 ; 0,796 ; 0,821 atau > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur, dan pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas diperoleh hasil yang valid dan reliabel, lalu data tersebut terdistribusi secara normal dan tidak terjadi gejala multikolonieritas serta tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan umum untuk regresi linier berganda yakni  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$  yang disimpulkan sebagai berikut :

- Lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan kemampuan pemanfaatan adalah 0, konstanta sebesar 5,058 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar

b1 = 0,223 terhadap kinerja, jika koefisiennya positif dan lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,223, maka lingkungan kerja terdapat hubungan positif dan adanya peningkatan terhadap kinerja pegawai

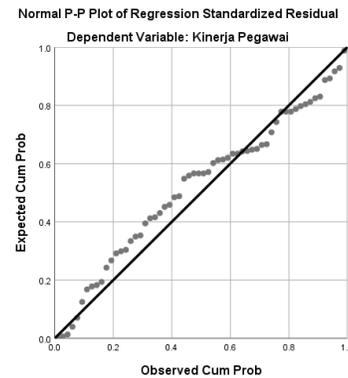
c. Variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar b2 = 0,379. Jika kompetensi mengalami peningkatan sebesar 0,379 dan koefisiennya positif, maka, maka kompetensi dan kinerja pegawai mempunyai hubungan positif serta mengakibatkan peningkatan kinerja pada pegawainya.

d. Variabel kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai adalah b3 = 0,315. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien bertanda positif dan pemanfaatan teknologi mengalami peningkatan sebesar 0,315, maka kemampuan pemanfaatan teknologi dan kinerja pegawai mempunyai hubungan positif serta mengakibatkan peningkatan kinerja pada pegawainya.

**Uji Normalitas**

Dasar pengambilan keputusan menurut (Imam Ghozali, 2013) “Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya.”



Dari grafik normal probability plot yang terdapat pada gambar 4.2 dapat kita lihat bahwa, titik-titik menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolonieritas**

Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance > 0,100 atau sama dengan VIF < 10. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi tersebut, maka model regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolonieritas, dan begitu pun sebaliknya. Berikut ini adalah hasil pengujian multikolonieritas.

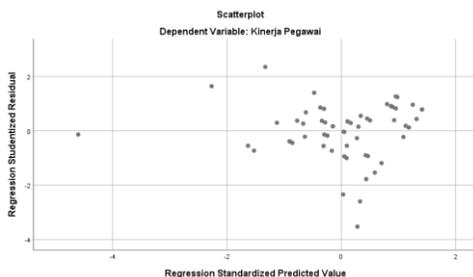
Variabel	Nilai Tolerance	VIF
----------	-----------------	-----

Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,425	2,351
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,510	1,962
Kemampuan Pemanfaatan Teknologi (X <sub>3</sub> )	0,445	2,248

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dalam variabel bebas < dari 10, sedangkan nilai *tolerance* variabel bebas > 0,100 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dengan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Imam Ghozali, 2013) dasar analisis yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka hal itu tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.



Berdasarkan gambar diatas dapat kita lihat bahwa tidak terdapat pola

yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji t

Dasar pengambilan keputusan menurut (Imam Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu apabila angka probabilitas > 0,05 maka dikatakan signifikan. Berikut ini adalah hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25.

Variabel	Sig	A	t <sub>hitung</sub>	Ket
Lingkugan Kerja	0,018	0,05	2,430	Sig
Kompetensi	0,050	0,05	2,005	Sig
Kemampuan Pemanfaatan Teknologi	0,117	0,05	1,593	Tidak Sig

Berikut ini penjabaran hasil uji t, diantaranya :

#### a. Variabel (X<sub>1</sub>) terhadap Y

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,018 < 0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> > nilai t<sub>tabel</sub> yakni 2,430 > 2,003, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### b. Variabel (X<sub>2</sub>) terhadap (Y)

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $0,050 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  yakni  $2,005 > 2,003$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

c. Variabel ( $X_3$ ) terhadap ( $Y$ )

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kemampuan pemanfaatan teknologi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $0,117 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$  yakni  $1,593 < 2,003$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai.

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

Kriteria	Koefisien
R	0,726
R Square	0,527
Adjust R Square	0,502

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,502 mewakili 50,2%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 0,498 mewakili 49,8%. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi ( $X_3$ ) semuanya memiliki peran terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), namun

ada unsur lain di luar ruang lingkup penelitian ini yang juga berperan.

## 4. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda pada variabel pertama yakni lingkungan kerja, memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,223. Artinya variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,223 dan koefisien memiliki hubungan positif yang mengakibatkan peningkatan kinerja para pegawainya. Dapat dibuktikan juga dengan hasil uji hipotesis atau uji signifikansi parameter individual (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $0,018 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  yakni  $2,430 > 2,003$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda pada variabel kedua yakni kompetensi, memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,379. Artinya variabel kompetensi mengalami peningkatan

sebesar 0,379 dan koefisien memiliki hubungan positif yang mengakibatkan peningkatan kinerja para pegawainya. Dapat dibuktikan juga dengan hasil uji hipotesis atau uji signifikansi parameter individual (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,050 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  yakni  $2,005 > 2,003$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi linear berganda pada variabel ketiga yakni kemampuan pemanfaatan teknologi, memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,315. Artinya variabel kemampuan pemanfaatan teknologi mengalami peningkatan sebesar 0,315 dan koefisien memiliki hubungan positif yang mengakibatkan peningkatan kinerja para pegawainya. Dapat dibuktikan juga dengan hasil uji hipotesis atau uji signifikansi kemampuan pemanfaatan teknologi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,117 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$  yakni  $1,593 < 2,003$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil pengujian tersebut sehingga dapat

diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini, penulis akan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencapai kesimpulan berdasarkan temuan pengujian dan pengujian untuk menentukan apakah hipotesis itu benar. Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan berikut :

- 1) Lingkungan kerja di kantor kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember memberikan pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja pekerja. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan positif yang dibangun melalui interaksi dan komunikasi serta didukung fasilitas yang memadai. Pengaturan seperti ini di tempat kerja akan memberikan efek yang menguntungkan bagi para pekerja, yang dapat meningkatkan moral dan meningkatkan kinerja.
- 2) Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Penempatan pegawai yang sesuai dengan

bidangnya serta kualifikasi keahlian dan kompetensinya menjadi salah satu buktinya. Pegawai juga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi utamanya serta memberikan hasil yang terbaik atas kinerjanya.

- 3) Kemampuan pemanfaatan teknologi oleh pegawai sewilayah kantor kecamatan Sukorambi kabupaten Jember memiliki nilai positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya pemahaman pegawai dalam menggunakan serta memanfaatkan teknologi yang semakin berkembang, baik itu *hardware* maupun *software*.
- 1) Lingkungan kerja pada kantor desa dan kecamatan Sukorambi sudah cukup baik, akan tetapi akan lebih baik jika memperhatikan seperti adanya fasilitas yang memadai dalam melaksanakan tugas kerja seperti adanya kamera pengawas dan pos jaga (satpam) agar pegawai tidak perlu merasa khawatir. Hal tersebut sangat perlu diperhatikan karena berpengaruh pada kenyamanan pegawai dalam melakukan aktivitas kerja

sehari-hari.

- 2) Kantor Kecamatan dan Kecamatan Sukorambi memiliki pegawai yang cukup berkompeten, namun untuk meningkatkan kemampuan seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang unggul juga diperlukan analisis capaian kinerja yang telah dicapai pegawai. Mencari tahu apa yang perlu diubah dan apa yang akan berdampak paling besar dalam meningkatkan kesuksesan dan kinerja karyawan mengharuskan melakukan hal ini.
- 3) Pemanfaatan teknologi pada kantor desa dan kecamatan Sukorambi, hendaknya diadakan pembekalan, pelatihan serta pendampingan pada para pegawainya dalam mengoperasikan teknologi yang semakin berkembang. Hal ini dilakukan agar pegawai lebih mudah memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melayani masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara.

- Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50.  
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.  
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.  
<https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Habiburrahman, & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 109–119.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Luila, V., & Haryadi, B. (2013). Pengembangan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Ageless Aesthetic Clinic. *Agora*, 1(3), 1–9.  
<https://media.neliti.com/media/publications/35897-ID-pengembangan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-pada-pt-ageless-aesthetic-clin.pdf>

## ● 8% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 8% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

---

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>unars.ac.id</b> Internet	7%
2	<b>Niniet Tasya Violita, Oryza Tannar. "Etika, Disiplin Kerja dan Lingkunga...</b> Crossref	<1%
3	<b>scholar.ummetro.ac.id</b> Internet	<1%

## ● Excluded from Similarity Report

- Submitted Works database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded text blocks

---

### EXCLUDED TEXT BLOCKS

**Vol. 21, No. 2, November 2023 : 299-313PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMP...**  
unars.ac.id

---

**Universitas Muhammadiyah Jember**

unars.ac.id

---

**maupun organisasi sangat perludirencanakan dan diperhatikan.Seorang pegawai y...**  
unars.ac.id

---

**kemampuan karyawan. Manajemensumber daya manusia memainkanperan pentin...**  
unars.ac.id

---

**b. Lingkungan kerja umumyang berhubungan dengankondisi manusia, misalnyase...**  
unars.ac.id

---

**oleh banyak ahli adalah sebagaiberikut.Menurut (Habiburrahman&Zhavira, 2021**  
unars.ac.id

---

**bisnis, dunia pendidikan dan lainsebagainya. Saatini, teknologimenjadi pilihanterb...**  
unars.ac.id

---

**umumnya mengacu pada apa yangdilakukan atau tidak dilakukan olehseorang pek...**  
unars.ac.id

---

**Indikator KinerjaMenurut (Adam et al., 2021)terdapat lima indikator kinerjadiantar...**  
unars.ac.id

8210,6ReliabelBerdasarkan tabel diatas dapatdiketahui bahwa hasil uji realibilitast...

unars.ac.id

---

X2.20,0000,05ValidX2.30,0000,05Valid

unars.ac.id

---

b1 = 0,223 terhadap kinerja, jikakoefisiennyapositifdanlingkungan kerja mengalam...

unars.ac.id

---

Lingkungan Kerja(X1)0,4252,351Kompetensi (X1)0,5101,962KemampuanPemanfa...

unars.ac.id

---

Hasil uji t (parsial) menunjukkanbahwa nilai signifikasi kompetensi(X2) terhadap k...

unars.ac.id

---

KriteriaKoefisienR0,726R Square0,527Adjust R Square0,502Tabel diatas menunjuk...

unars.ac.id

---

sebesar 0,379 dan koefisien memilikihubungan positif yang mengakibatkanpening...

unars.ac.id

---

bidangnya serta kualifikasikeahlian dan kompetensinyamenjadi salah satu buktiny...

unars.ac.id

---