Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Demokratis Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor

SKRIPSI

SARAH D.A.MABILAKA
21461201047

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBUANA KALABAHI

2025

PENGARUH KOMPETENSI KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN ALOR

SKRIPSI

SARAH D.A.MABILAKA
21461201047

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Untuk Memenuhi Sebagai persyaratan

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manejemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBUANA KALABAHI

2025

LEMBARAN PERSETUJUAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama	:	Sarah D.A.Mabilaka
Nim	:	21461201047
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Judul	:	Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Demokratis Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor.

Telah disetuju untuk disidangkan pada: ……2025

Mengetahui

Pembimbing I	Pembimbinng II
Theresia L.L.Peny, SE., MM	Ferdinand R. Angogomang,SE.,MM
NUPTK. 7453761661210020	NUPTK. 6047752653130150

ABSTRAKSI

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat diamati dan dievaluai yang berkaitan dengan peran seseorang dalam organisasi yang ada dan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetrnsi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan data primer populasi dan sampel adalah pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor yang berjumlah 54 pegawai. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa : Secara parsial variable kompetensi memiliki nilai sgnifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 sehingga hasil penelitian ini menerima H_1 yang menyatakan bahwa kompetensi secarah parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dians Peternakan Kabupaten Alor. Secarah parsial variable kepemimpinan demokratis memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 sehingga hasil penelitian ini menerima H_2 yang menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis secarah parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor. Secarah parsial variable kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini menerima H_3 yang menyatakan bahwa kompensasi secarah parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor. Secarah parsial variable lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 sehingga hasil penelitian ini menerima H_4 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secarah parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor. Secarah simultan variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu H_5 yang menyatakan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten alor. Besarnya pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 95,0% penelitian ini secarah simultan menerima $H_{6.}$

Kata kunci: kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus yang telah menuntun serta memberikan hikmat dari awal sampai hingga akhir, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam karya tulisan ini akan saya persembahkan kepada bapak, mama, adik serta seluruh keluarga besar tercinta:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus
2. Suami Nastorius Koilmo
3. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
4. Almamater tercinta Universitas Tribuana Kalabahi

MOTO

(Filipi 4:13)

Segala Perkara dapat ku tanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karuniannya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik. Judul Skripsi ini adalah " **Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Demokratis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadapa Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor ".**

Tujuan dari penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan berupa bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Alvonso F Gorang, S.Sos.,MM, Rektor Universitas Tribuana Kalabahi yang telah mengijinkan peneliti untuk berkuliah di Universitas Tribuana Kalabahi.
2. Ibu Theresia L L Peny, SE.,MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus Dosen pembimbing 1 yang telah membimbing peneliti dalam menyususn Proposal Penelitian ini.
3. Bapak Ferdinand R Anigomang, SE.,MM, Ketua Program Studi Manajemen dan sekaligus Dosen pembimbing 2 yang telah membimbing peneliti dalam menyusunan Proposal Penelitian ini .

4. Bapak Christovel U.T. Talarandu, S.Pt, Kepala Dinas Peternakan Kabupaten Alor yang mengijinkan peneliti melakukan penelitian.
5. Bapak/Ibu Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Alor yang selalu mendampingi peneliti selama menjalankan penelitian.
6. Bapak Melianus Senlau,A.Md selaku Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi, yang telah membantu dalam administrasi Perkuliahan dari semester 1 hingga sekarang.
7. Teman teman seperjuangan, seangkatan dalam menyelesaikan Skripsi ini yang selalu memberi dukungan moril terhadap peneliti.
8. Keluarga Peneliti teristimewa Suami Nastorius Koilmo dan anak anak tercinta yang selalu memberikan dukungan Doa, cinta, materi dan semangat yang tanpa henti.

Sebagai akhir dari tulisan ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dan kolektif dari berbagai pihak demi menyempurnakan skripsi ini.

Kalabahi, Maret 2025

Peneliti,

Sarah D.A.Mabilaka

NIM. 21461201047

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
LEMBARAN PERSETUJUAN iii
ABSTRAKSI iv
LEMBARAN PERSEMBAHAN v
MOTO vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Masalah Penelitian 4
1.3. Persoalan Penelitian 4
1.4. Tujuan Penelitian 5
1.5. Manafaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7
2.1 Landasan Teori 7
2.1.1 Kinerja Pegawai 7
2.1.2 Kompetensi 10
2.1.3 Kepemimpinan Demokratis 12
2.1.4 Kompensasi 14
2.1.4 Lingkungan Kerja 16
2.2 Penelitian Terdahulu 17

2.3 Definisi Operasional Variabel 22
2.4 Indikator Empirik dan Skala Pengukuran 24
2.5 Kerangka Dasar Penelitian 25
2.6 Hipotesis Penelitian 25
BAB III METODE PENELITIAN 27
3.1 Populasi dan Sampel 27
3.1.1 Populasi 27
3.1.2 Sampel 27
3.2 Jenis Data 28
3.2.1 Jenis Data Menurut Sifat 28
3.2.2 Jenis data Berdasarkan Sumber 28
3.3 Teknik Pengumpulan Data 29
3.4 Teknik Analisis Data 30
3.4.1 Analisis Pendahuluan 31
3.4.2 Analisis Lanjutan 36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 39
4.1 Gambaran Umum Dinas Peternakan Kabupaten Alor 39
4.1.1 sejarah Dinas Peternakan Kabupaten Alor 39
4.1.2 Lokasi Instansi 41
4.1.3 Visi dan Misi Dinas Peternakan Kabupaten Alor 41
4.1.4 Struktur organisasi dinas Peternakan Kabupaten Alor 44
4.2 Hasil penelitian 55
4.2.1 Analisis Pendahuluan 55
4.2.2 Analisis Lanjutan 73
4.3 Pembahasan hasil penelitian 80
BAB V PENUTUP 85
5.1 Kesimpulan 85

5.2 Saran..... 86
DAFTAR PUSTAKA 87
LAMPIRAN..... 88

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu 21

Tabel 2.2 Indikator Empirik dan Skala Pengukuran 24

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....56

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Umur 57

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 57

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....58

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Kompetensi X_1 59

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Variabel Kepemimimpinan demokratis X_2.....60

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi X_3.....60

Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja X_4 60

Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai Y 62

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_1) 63

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan demokratis (X_2) 64

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas kompensasi (X_3).....64

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X_4) 65

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....66

Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....67

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas 68

Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas (Uji Gletser) 69

Tabel 4.15 Uji Multikoliniaritas.....70

Tabel 4.16 Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) dan Kompetensi (X_1) 71

Tabel 4.17 Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) dan kepemimimpinan Demokratis (X_2).....71

Tabel 4.18 Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) dan kompensasi (X_3).....72

Tabel 4.19 Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) dan Lingkungan Kerja (X_4).....73

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....74

Tabel 4.21 hasil Uji parsial(Uji t) 76

Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F) 78

Tabel 4.23 Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi 79

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Dasar Penelitian 26

Gambar 4.1 Strukut Organisasi Dinas Peternakan Kabupaten Alor 45

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran I Kuesioner Penelitian 88

Lampiran II Identitas Responden 94

Lampiran III Data Tabulasi Variabel X_1 98

Lampiran IV Data Tabulasi Variabel X_2 99

Lampiran V Data Tabulasi Variabel X_3 101

Lampiran VI Data Tabulasi Variabel X_4 102

Lampiran VII Data Tabulasi Variabel Y 104

Lampran VIII Hasil Uji Validitas Variabel X_1 106

Lampran IX Hasil Uji Validitas Variabel X_2 107

Lampran X Hasil Uji Validitas Variabel X_3 108

Lampran XI Hasil Uji Validitas Variabel X_4 108

Lampran XII Hasil Uji Validitas Variabel Y 109

Lampran XIII Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 110

Lampran XIV Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2 110

Lampran XV Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_3 110

Lampran XVI Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_4 111

Lampran XVII Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y 111

Lampiran XVIII Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas 111

Lampiran XIX Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas 111

Lampiran XX Hasil Uji Asumsi Klasik Multikulineritas 112

Lampiran XXI Hasil Uji Asumsi Klasik Linearitas Variabel X_1 dan Y 112

Lampiran XXII Hasil Uji Asumsi Klasik Linearitas Variabel X_2 dan Y 112

Lampiran XXIII Hasil Uji Asumsi Klasik Linearitas Variabel X_3 dan Y 112

Lampiran XXIV Hasil Uji Asumsi Klasik Linearitas Variabel X_4 dan Y 113

Lampiran XXV Hasil Regresi Berganda.....113

Lampiran XXVI Hasil Uji Parsial (Uji t).....114

Lampiran XXVII Hasil Uji Simultan (Uji F) 114

Lampiran XXVIII Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi 114

Lampiran XXIX Kartu Bimbingan Proposal Penelitian .....

Lampiran XXX Surat Ijin Penelitian.....

Lampiran XXXI Surat Keterangan Selesai Penelitian.....

Lampiran XXXII Kartu Bimbingan Skripsi.....

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia selalu menjadi isu yang menarik untuk dibahas, isu ini erat hubungannya dengan Manajemen Organisasi Pemerintahan.dikatakan bahwa tanpa Manajemen sebuah Organisasi sulit untuk mencapai tujuan. Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam sebuah instansi, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manusia bekerja dalam instansi menyumbangkan tenaga baik fisik maupun pikiran.Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi sebuah strategis manajemen baik organisasi publik maupun organisasi privat. untuk itu Manajeman Sumber Daya Manusia hadir untuk membantu mewujudkan hal tersebu.

Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam hal pelayanan public. Dinas Peternakan Kabupaten Alor memiliki peran strategis dalam meningkatkan sektor peternakan daerah. Untuk mencapai efektifitas kerja yang optimal, kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan program-progam Dinas. Oleh karena itu penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti Kompetensi, Kepemimpinan demokratis, Kompensasi, Lingkungan Kerja,

pelatihan dan pengembangan diri pegawai, gaji, upah, insentif juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi mencakup ketrampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cendrung bekerja lebih efektif, produktif, dan inovatif. pelatihan dan pengembangan pegawai dapat berdampak pada kinerja yang tidak optimal.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis, dengan kinerja pegawai di Dinas peternakan Kabupaten Alor yaitu sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang melibatkan partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan, diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan pegawai. Pimpinan Dinas Peternakan Kabupaten Alor selalu menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, yang mana dalam pengambilan keputusan sealulu melibatkan pegawai.

Kompensasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Kompensasi yang adil dan kompetitif akan membuat pegawai merasa dihargai dan termotifasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan bahkan meningkatkan tingkat turnover pegawai. Tujuan kompensasi yang dilakukan oleh dinas peternakan kabupaten alor adalah untuk menghargai prestasi kerja pegawai, memperoleh pegawai yang kompeten dan bermutu sehingga dapat memotivasi

setiap pegawai untuk bekerja lebih baik. Hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Alor yaitu sangat berpengaruh sebab semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Permasalah kompensasi yang diberikan oleh Dinas Peternakan Kabupaten Alor ini tidak sama antara pegawai PNS dan Pegawai NON PNS.

Disisi lain, Lingkungan Kerja yang sehat, baik fisik maupun non fisik, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja pegawai. Dinas Peternakan Kabupaten Alor memiliki Lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang mendukung produktivitas.

Dengan memahami pengaruh kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan sektor peternakan diwilayah tersebut, memerlukan pegawai yang tidak hanya kompetensi tetapi juga dapat bekerja dalam linkungan yang mendukung.

Bredasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk itu peneliti hanya memfokuskan pada kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja, hal tersebut merupakan hal yang penting yang harus

diperhatikan oleh instansi dan merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul " Pengaruh Kompetensi kepemimpinan Demokratis Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor**"**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan dengan masalah penelitian diatas maka, yang menjadi persoalan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor?
2. Apakah Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas peternakan Kabupaten Alor?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerj pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor?

5. Apakah Kompetensi, Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor?
6. Seberapa besar pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian yang telah dipaparkan diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas peternakan Kabupaten Alor
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor

6. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti.

   Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata (S1) pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi.

2. Bagi Pimpinan dan Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Alor.

   Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi dan pertimbangan bagi Dinas Peternakan Kabupaten Alor dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, seperti pelatihan kompetensi demokratis dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai di lingkungan Dinas Peternakan Kabupaten Alor.

3. Bagi Universitas Tribuana Kalabahi.

   Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan karya ilmiah yang dapat memberi kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, serta memberikan wawasan praktis bagi pihak terkait, yang memiliki fokus pada manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. LandasanTeori

Pada bab ini, akan dijelaskan berbagai teori yang mendasari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai. Setiap variabel tersebut saling berkaitan dalam menentukan kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Alor.

2.1.1. Kinerja Pegawai

Menurut Rahman & Lataruva (2023) mendefinisi kinerja sebagai sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang diharapkan atau memenuhi standar yang ditetapkan dalam konteks pekerjaan mereka. Indikator kinerja menurut Rahman & Lataruva adalah :

1. Produktivitas : tingkat output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu.
2. Kualitas kerja : sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan.
3. Kepatuhan terhadapa kebijakan dan prosedur : tingkat ketaatan karyawan terhadap aturan perusahaan.

4. Kreativitas dan inisiatif : kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide baru dan mengambil tindakan proaktif.
5. Kehadiran : konsisten karyawan dalam hadir sesuai jadwal kerja.
6. Kontribusi terhadap tujuan organisasi : seberapa besar peran karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Budiyanto & Wikan (2020), mendefinisikan kinerja sebagai tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja menurut Budiyanto & Wikan adalah:

1. Kualitas Kerja : tingkat keunggulan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja : jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Tanggung jawab : kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Kerja sama : kemampuan untuk bekerja efektif dalam tim.
5. Inisiatif : kemampuan mengambil tindakan proaktif dan memberikan kontribusi tambahan.

Menurut Rika Ariyani (2022), menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai, menjadi ajuan seberapa besar loyalitas pegawai terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Indikator kerja menurut Rika Ariyani adalah :

1. Kualitas kerja : dilihat dari hasil pekerjaan, apakah sesuai standar dan diselesaikan tepat waktu.
2. Kuantitas kerja : jumlah output yang mampu dihasilkan pegawai.
3. Efisiensi waktu : ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan kedisiplinan.
4. Efektivitas : kemampuan memaksimalkan sumber daya untuk meningkatkan kualitas kerja.
5. Kemandirian : kemampuan menjalankan tugas tanpa bergantung pada orang lain.

Menurut Wibowo (2023) medefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan standar tertentu. Indikator yang digunakan menurut Wibowo adalah :

1. Efisiensi kerja : kemampuan dalam menggunakan sumber gaya secara optimal.
2. Efektifitas kerja : sejauh mana pekerjaan yang dilakukan mampu mencapai tujuan.
3. Ketepatan hasil kerja : kesesuaian hasil kerja dengan spesifikasi dan kebutuhan.
4. Komunikasi : kemampuan dalam menyampaikan dan menerima informasi dengan baik.

5. Kreatifitas : kemampuan menciptakan solusi baru dalam pekerjaan.

Meskipun definisi dan indikator kinerja pegawai dapat bervariasi antara satu ahli dengan yang lain, esensi dari kinerja pegawai umumnya berkaitan dengan hasil kerja yang memenuhi standar organisasi, baik dari segi kualitas kuantitas, maupun aspek lainnya seperti efisiensi dan efektifitas.

2.1.2. Kompetensi

Menurut Ruky (2020), kompetensi adalah kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan efektif. Indikator yang digunakan menurut Riky (2020) adalah :

1. Pengetahuan : pemahaman konseptual dan faktual yang relevaan dengan tugas yang diembankan.
2. Ketrampilan : kemampuan teknis dan prosedural dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Sikap : kemampuan mental dan emosional dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab.

Menurut Widodo (2021), kompetensi adalah perpaduan antara kemampuan teknis, pengetahuan dan sikap yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Indikator yang digunakan menurut widodo (2021) adalah :

1. Kemampuan teknis : kemampuan dalam menggunakan alat atau teknologi tertentu.
2. Pengetahuan : informasi yang dimiliki seseorang tentang tugas atau pekerjaan.
3. Sikap : perilaku dan motivasi dalam melaksanakan tugas.

Menurut Priyono (2022), pengertian kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang mencakup aspek kognitif, efektif, dan spikomotorik untuk mencapai hasil yang diharapkan. Indikator yang digunakan menurut Priyono (2023) adalah :

1. Kognitif : kemampuan berpikir, menganalisis, dan memecahkan masalah.
2. Efektif : sikap dan nilai yang mempengaruhi perilaku kerja.
3. Spikomotorik : ketrampilan fisik dalam melaksanakan tugas.

Menurut Hasibuan (2023), pengertian kompetensi adalah kombinasi antara keahlian, pengalaman, dan perilaku yang mendukung keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas. Indikator yang digunakan menurut Hasibuan (2023) adalah :

1. Keahlian : ketrampilan teknis dan non teknis dalam pekerjaan.
2. Pengalaman : pengalaman yang diperoleh melalaui praktik langsung.
3. Perilaku : pola tindakan yang menunjukan profesionalisme dan tanggung jawab.

2.1.3. Kepemimpinan Demokratis.

Menurut Sutrisno (2021), kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif dari anggota dalam pengambilan keputusan, dimana pemimpin bertindak sebagai fasilatator untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan partisipatif. Indikator yang digunakan Sutrisno (2021) adalah :

1. Partisipasi aktif : anggota tim terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
2. Keterbukaan komunikasi : pemimpin menerima dan memberikan umpan balik dengan terbuka.
3. Pengambilan keputusan bersama : keputusan diambil berdasarkan musyawara dan mufakat.

Menurut Rahmat et.al (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada anggota dalam mengemukakan pendapat dan terlibat dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama. Indikator yang digunakan menurut Rahmat et.al (2022) adalah :

1. Kebebasan berpendapat : anggota bebas menyampaikan ide dan kritik.
2. Keterlibatan dalam keputusan : setiap anggota memiliki peran dalam keputusan kelompok.

3. Tanggung jawab bersama : hasil keputusan menjadi tanggung jawab bersama.

Menurut Santoso (2023), kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan ruang bagi anggota untuk berperan aktif dalam proses kerja dengan menekankan pada kolaborasi dan pengambilan keputusan yang adil. Indikator yang digunakan menurut Santoso (2023) adalah :

1. Kolaborasi tim : anggota bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
2. Keadilan dalam pengambilan keputusan : keputusan dibuat berdasarkan kesepakatan bersama.
3. Motivasi dan dukungan : pemimpin memberikan dorongan dan bantuan kepada anggota.

Menurut Fausan (2024), menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada pengambilan keputusn yang melibatkan seluruh anggota organisasi, dengan menghargai setiap pendapat dan memastikan proses kerja berjalan transparan. Indikator yang digunakan menurut Fausan (2024) adalah :

1. Transparansi : proses kerja dan keputusan dilakukan secara terbuka.
2. Penghargaan terhadap pendapat : setiap anggota merasa dihargai atas kontribusinya.

3. Pemberian otonomi : anggota diberi kebebasan untuk menyusun strategi dalam pekerjaannya.

2.1.4. Kompensasi.

Menurut Hasibuan (2020), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontibusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan menurut Hasibuan (2020) adalah :

1. Gaji pokok : penghasilan utama yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan kerja.
2. Tunjangan : pemberian tambahan diluar gaji pokok untuk mendukung kesejahteraan karyawan (seperti tunjangan transportasi, makan, dan kesehatan).
3. Bonus : penghargaan tambahan yang diberikan atas kinerja yang baik atau pencapaian target tertentu.

Menurut Rivai (2021), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan, baik secara finansial maupun non finansial, atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan menurut Rivai (2021) adalah :

1. Kompensasi finansial langsung : termasuk gaji, insentif dan bonus.
2. Kompensasi finasial tidak langsung : termasuk tunjangan kesehatan, transportasi dan asuransi.

3. Kompensasi non finansial : termasuk pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Simamora (2022), kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebgai hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, baik berupa uang maupun fasilitas lainnya. Indikator yang digunakan menurut Samamora (2020) adalah :

1. Kompensasi intrinsik : kepuasan kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan.
2. Kompensasi ekstrinsik : gaji, tunjangan dan bonus.
3. Kesejahteraan karyawan : jaminan kesehatan, fasilitas kerja, dan fleksibilitas kerja.

Menurut Handoko (2023), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahan kepada karyawan, yang bertujuan untuk memotivasi kinerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Indikator yang digunakan menurut Handoko (2023) adalah :

1. Kompensasi langsung : gaji dan insentif yang diterima secara rutin.
2. Kompensasi tidak langsung : fasilitas kesehatan, jaminan pensiun, dan tunjangan lainnya.
3. Kompensasi non material : pengakuan atas kerja keras, penghargaan, dan pengembangan karier.

2.1.5. Lingkungan Kerja

Menurut Susanti (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja, kenyamanan, dan efektifitas dalam menjalankan tugas. Indikator yang digunakan menurut Susanti (2020) adalah :

1. Kondisi fisik : pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan dan tata ruang.
2. Faktor sosial : hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
3. Faktor spikologis : beban kerja, stres. Dan motivasi.

Menurut Rahmat dan Putri (2021), pengertian lingkungan kerja adalah : situasi atau kondisi di tempat kerja yang meliputi faktor fisik dan non fisik yang dapat memengaruhi karyawan dan produktivitas karyawan. Indikator yang digunakan menurut Rahmat dan Putri (2020) adalah :

1. Lingkungan fisik : fasilitas, peralatan kerja, dan tata letak.
2. Lingkungan sosial : hubungan antar karyawan dan komunikasi.
3. Lingkungan budaya : Nilai, norma, dan kebijakan perusahaan.

Menurut Setiawan (2022), pengertian lingkungan kerja adalah : segala sesuatu yang ada di tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi semangat dan efektifitas kerja karyawan. Indikator yang digunakan menurut Setiawan (2020) adalah :

1. Fasilitas kerja : ketersediaan dan kualitas peralatan kerja.
2. Interaksi sosial : hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

3. Suasana kerja : tingkat kebisingan, kenyamanan dan percahayaan.

Menurut Wahyuni (2023), pengertian lingkungan kerja adalah : kombinasi dari faktor internal dan eksternal di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, dan motivasi karyawan. Indikator yang digunakan menurut Wahyuni (2023) adalah :

1. Faktor fisik : kebersihan, ventilasi, dan suhu ruangan.
2. Faktor sosial : dukungan dari rekan kerja dan atasan.
3. Faktor spikologis : beban kerja, tekanan kerja, dan penghargaan.

2.2. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menentukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini menggunakan 5 penelitian terdahulu sebagai landasan dalam penelitian ini yaitu;

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Fitriana et al (2023), dengan judul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur). Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur.berdasarkan observasi terlihat bahwa suasana kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung adalah terlihat masih perlu di tingkatkan, begitu juga dengan capaian terget dan realisasi program.penelitian ini

menggunakan pendektan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner berbentuk pernyataan dengan nilai tingkat persetujuan responden dengan skala likert 1 sampai 5, disebarkan kepada 26 responden yang terdiri dari pegawai di dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebanyak 40,9 persen. Dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Agus Suseno et al (2022), dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode observasi dan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 55 orang responden yang merupakan ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan.Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis.hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (X1), tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Di sisi lain pendidikan dan pelatihan (X1), kompetensi (X2), serta lingkungan kerja (X3), secara simultan (bersamaan) memiliki pengarug terhadap kinerja (Y).hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) ketiga variabel tersebut pada uji F sebesar 0,010 < 0,05 dan nilai F hitung 4,152 > F-tabel 2,78.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Miftachul Jannah (2024), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadapa Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Malang. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Malang, populasi dalam penelitian ini sebanyak 151 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner.penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis data penelitian. Hasil penelitian ini menunjukan pertama secara persial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua secara persial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.ketiga secara simultan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang pernah dilakukan olehHanif et al (2022), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompu. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Dompu.penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian

asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda.berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadapa kinerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu. Dan variabel lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Ritonga et al (2020), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Medan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara persial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan. Penelitian ini dilakukan dengan angket yang disebarkan kepada 143 orang sampel yang terdiri dari pegawai Dinas Peternakan Medan.jenis penelitian ini adalahpenelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik anasilis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara persial maupun simultan terhadapa kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan

Tabel 2.1
RangkumanPenelitianTerdahulu

Judul/Peneliti/Tahun	Variable yang Diteliti	Kesimpulan
Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus: Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur/Fitriana et al/2023	X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai..
Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan/Agus suseno et al./2022	X1 : Pendidikan dan Pelatihan X2 : Kompetensi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja ASN	Hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak memberikan pengaruh pada kinerja. Kompetensi tidak memberikan pengaruh pada kinerja. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Kabupaten Malang/ Miftachul Jannah/ 2024	X1:Gaya Kepemimpinan Demokratis X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukan : secara persial gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara persial motivsi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan demokratis dan motifasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan/Ritonga et / 2020.	X1 : Pelatihan X2 : Kompetensi Y : Kinerja pegawai	Pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara persial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan.

Sumber*:data diolah oleh peneliti (2025)*

2.3. Devinisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020) Definisi Operasional Variabel adalah cara mengukur suatu variabel yang telah didefinisikan secara konseptual agar dapat diamati dan diukur.definisi ini menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur dalam penelitian, termasuk indikator dan skala.

1. Kinerja Pegawai

   Pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat diamati dan dievaluai yang berkaitan dengan peran seseorang dalam organisasi yang ada di dinas Peternakan Kabupaten Alor.

2. Kompetensi

   Pengertian kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat ditunjukan melalaui kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi di dinas Peternakan Kabupaten Alor.

3. Kepemimpinan demokratis

   Pengerian Kepemimpinan Dekokratis adalah Gaya kepemimpinan yang menekankan pada kerja sama, partisipasi, dan komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan anggota kelompok yang terjadi di dinas Peternakan Kabupaten Alor.

4. Kompensasi

   Pengertian kompensasi adalah sesuatu yang ditrima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka kepada organisasi, baik dalam bentuk uang, barang, maupun penghargaan lainnya yang ada di dinas Peternakan Kabupaten Alor.

5. Lingkungan kerja

   Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tempat kerja, baik secara fisik maupun sosial, yang

dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di dinas Peternakan Kabupaten Alor.

2.4. Indikator Empirik dan Skala Pengukuran

Bertolak dari Devinisi konsep diatas, maka akan dikemukakan beberapa indicator empiric dari setiap konsep penelitian serta pengukuran konsep. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table 2.2 dibawahin

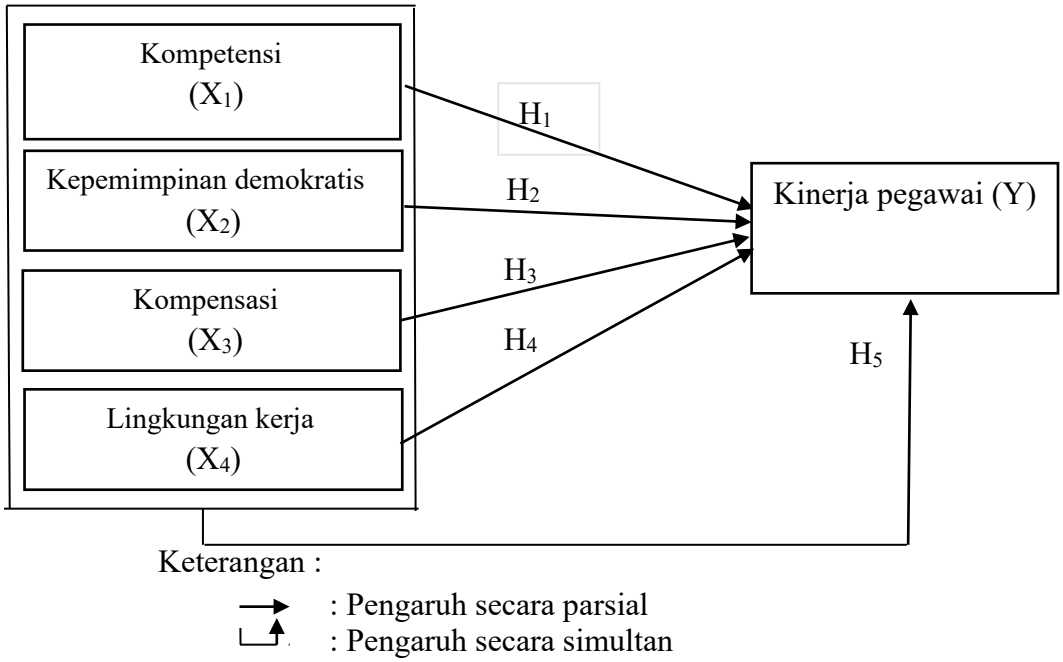
Tabel 2.2
IndikatorEmpirik dan Skala Pengukuran Data

NO	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran Data
1	Kinerja Pegawai	1. Kualitas kerja	Interval dan Rasio
		2. Kuantitas kerja	
		3. Tanggung jawab	
		4. Kerja sama	
		5. Inisiatif	
2	kompetensi	1. kemampuan teknis	Interval dan Rasio
		2. pengetahuan	
		3. sikap	
3	kepemimpinan demokratis	1. partisipasi aktif	Interval dan Rasio
		2. keterbukaan komunikasi	
		3. pengambilan keputusan bersama	
4	kompensasi	1. kompensasi langsung	Interval dan RasiO
		2. kompensasi tidak langsung	
		3. kompensasi non material	
5	Lingkungan kerja	1. fasilitas kerja)	Interval dan Rasio
		2. interaksi sosial	
		3. suasana kerja	

Sumber*:data diolah oleh peneliti (2025)*

2.5. Kerangka Dasar Penelitian

Kerangka dasar penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Kompetensi, Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Kerangka dasar penelitian ini dikembangkan berdasarkan teori yang sudah dibahas sebelumnya, dan akan digunakan untuk merumuskan hipotesis yang diuji dalam penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Dasar Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan teori yang telah dibahas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor
2. Kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor.
5. Kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor.
6. Besar Pengaruh Kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berada di Dinas Peternakan Kabupaten Alor adalah 86 – 96 %

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi Dan Sampel

3.1.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020) mengartikan populasi bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diteliti sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 54 pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor.

3.1.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun dalam penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh alasan mengambil metode sampel jenuh karena populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel $N = n$ maka, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor berjumlah 54 orang.

3.2. Jenis data

Jenis data terbagi atas dua, yaitu jenis data menurut sifat, dan jenis data berdasarkan sumber.

3.2.1. Jenis Data Menurut sifat

Berdasarkan jenis data menurut sifatnya terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Penjelasan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data Kualitatif

   Data kuantitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, contohnya identitas responden, hasil observasi, teori dan artikel penelitian.

2. Data kuantitatif

   Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Contohnya yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.2. Jenis Data Berdasarkan Sumber

Berdasarkan jenis data berdasarkan sumber maka, sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang didapat langsung dari responden melalui hasil pengisian kusioner Dalam penelitian ini data primer

diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataau tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan masalah yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain, bukan sampel itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga-lembaga atau organisasi. Data sekunder dalam penelitian ini seperti pengabilan profil tempat penelitian, hasil observasi, teori, dan artikel ilmiah penelitian.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam Illu, (2023) dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angktet), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Pengamatan (Observasi)

Metode observasi atau pengamatan langsung yaitu kegiatan pengumpulan data dengan cara penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan penelitian sehingga dapat gambaran secara jelas dengan apa yang diteliti.

2. Interview (wawancara)

   Interview adalah suatu teknik yang dipakai untuk memperoleh suatu data yang dibutuhkan melalui wawancara wawancara/dialog lepas kepada responden. Wawancara yang dilakukan hanya sebatas komunikasi di tempat penelitian.

3. Angket (Kuesioner)

   Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk mendapat jawaban yang kemudian dipakai untuk mendapatkan jawaban permasalahan penelitian.

4. Studi Pustaka

   Studi pustaka yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari teori-teori, artikel ilmiah, profil tempat penelitianyang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian.

3.4. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono dalam Firdaus, (2021) teknik analisis data merupakan proses mengolah data, menganalisis data dan menafsirkan hasil analisis untuk menjawab persoalan penelitian.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan alat bantu hitung SPSS 22,00 *for windows. Alfa (α)* penelitian ini sebesar 5% (0.05). Teknik analisis data penelitian ini menggunakan dua tahap yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan.

3.4.1. Analisis Pendahuluan

Teknik analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, uji instrument dan uji asumsi klasik.

1. Statistik Deskriptif

   Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis data secara ringkas dan jelas tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi terhadap populasi yang lebih luas.Ini akan memberikan gambaran umum tentang persepsi pegawai terhadap kompetensi Kepemimpinan demokratis, Kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai

2. Uji Instrumen Penelitian

   Uji instrumen digunakan untuk mengukur tingkat validnya tiap pertanyaaan dan reliabel suatu variabel.

   Peneliti menggunakan kuesioner sebagai data primer dengan opsi jawaban menggunakan skala likert (interval dan rasio). Kriteria kuesioner yang baik salah satunya uji instrument yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2021) Uji Validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

$$rxy = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{(N\sum y^2 - (xy)^2\}}}$$

Keterangan :

rxy	= Korelasi antara variabel
X	= Skor butir
Y	= Skor total
N	= Jumlah responden

Syarat atau criteria uji validitas adalah:

- Jika nilai r < 0,3 maka peryataan/pertanyaan tidak valid
- Jika nilai r ≥ 0,3 mka peryataan/pertanyaan valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengukur reliabelnya suatu variabel. Dalam uji reabilitas, suatu kuisioner dinyatakan reliabel maupun handal apabila jawaban dari pernyataan kuisioner itu stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dapat dinyatakan reliabel ditentukan dari besarnya nilai cronbach alpha. Berikut ini adalah rumus uji reliabilitas.

$$a = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum s^2 i}{s^2 i}\right)$$

Keterangan :

α = nilai cronbach alpha suatu variabel
K = Jumlah item
S^2i = Jumlah varians Total
S^2i = Total varians ke-i

Syarat atau criteria uji reliabilitas adalah :

- Jika $a < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliable
- Jika $a \geq 0,6$, maka variabel tersebut reliable

c. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastsitas, dan uji auto korelasi. suatu regresi dikatakan baik apabila lulus uji asumsi klasik yang berarti bahwa datalinear, terdistribusi normal, bebas dari gejala multikol, bebas heterokestisitas dan bebas dari autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghozali (2021:196), bertujan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P plants.

Dalam penelitian ini uji normalitas dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- ✓ jika sig uji FKS ≥ 0,05 maka data telah berdistribusi normal.
- ✓ jika sig uji FKS < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas menurut Ghozali (2021), bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ada tidaknya heteroskedatisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized.

Analisis dengan menggunakan grafik Scatterplots memiliki kelemahan yang cukup signifikan, sehingga diperlukan uji statistik untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Untuk

mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glaser. Uji glaser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Syarat uji heterokedastisitas adalah :

- ✓ Jika sig uji F Glafser ≥ 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- ✓ Jika sig uji F Glafser < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut Ghozali (2021 : 157) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemikan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), regresi yangbaik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflaction Factor).

d) Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah pengujian dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linear atau tidak. Dalam model regresi, asumsi linearitas sangat penting karena banyak teknik analisis ststistik (seperti regresi linear) mengasumsikan adanya hubungan linear antara variabel.

3.4.2. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (kompetensi demokratis dan lingkungan kerja) terhadap variable dependen (kinerja pegawai).

a. Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh kompetensi demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.Model ini akan memberikan informasi mengenai hubungan linear antarvariabel.

Rumus Regresi Linear Berganda adalah :

$$Y = \alpha + b1X1 + b2\ X2 + b3X3 + b4X4 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel Terikat
X1, X2, X3, X4	= Variabel Bebas
A	= Konstanta
b1,b2,b3,b4	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

b. Pengujian hipotesis

1. Uji t :

Digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Kepemimpinan Demokratis (X2), Kompensasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) mempunyai pengaruh positifdan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) secara persial. Kaidah pengambilan keputusan dalam suji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang

di tetapkan adalah 5%. Ada dua kaidah dalam pengambilan keputusan yaitu :

- ✓ Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha di tolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh variabel yang di uji.
- ✓ Jika nilai signifikan ≤ 0,05 maka Ha diterimadan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang di uji.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji pengaruh simultan (gabungan) dari kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha di tolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh variabel yang di uji.
2. Jika nilai signifikan ≤ 0,05 maka Ha diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang di uji.

c. KoefisienDeterminasi

Koefisiendeterminasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variasi dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variable kompetensi demokratis dan lingkungan kerja.

Rumus Koefisien Determinasi :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

atau dapat ditulis sebagai

$$R2 = \frac{\sum(\bar{Y}i - \bar{Y})2}{\sum(\hat{Y}i - \bar{Y})2}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

SSR = Sum of Squares for Regression (jumlah kuadart regresi).

SST = Total Sum of Squares (jumlah kuadrat total).

Y_i = Nilai aktual

$\bar{Y}$ = Rata-rata dari nilai aktual

$\hat{Y}_i$ = Nilai prediksi dari mode

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Peternakan Kabupaten Alor

4.1.1. Sejarah Dinas Peternakan Kabupaten Alor

Dinas peternakan merupakan salah satu perangkat Daerah yang melaksanakan urusan bidang peternakan dan kesehatan hewan yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berda dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Dinas Peternakan dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Sususnan perangkat daerah kabupaten alor sebagaimana telah diubah dengan peraturan derh Nomor 5 Tahun 2021 tentang perubahan atas peraturan daerah Nomor 8 Tahun 2016 Tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten alor.

Dalam menjalakan tugas dan fungsinya Dinas Peternakan berpedoman pada peraturan Bupati Alor Nomor 29 Tahun 2022 Tentang kedudukan, susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Peternakan Kabupaten Alor.

Dinas Peternakan Kabupaten Alor mempunya Tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan pengorganisasian urusan penunjang pemerintahan di bidang peternakan yang menjadi kewenangan

daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepala daerah yakni menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya.
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan linkup tugasnya.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Kewenangan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah untuk melaksanakan fungsi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mengorganisasikan perumusan kebijakan di bidang sarana prasarana peternakan dan kelembagaan,pembibitan dan produksi ternak serta penangan kesehatan hewan masyarakat Veteriner dan pengolahan maupun produk peternakan.
2. Mengkoordinasikan penyususnan program rencana kerja kerja dinas, dengan mengakomodir masukan dari sekretariat dan bidang sebagai dasar dalam pelasanaan kegiatan.
3. Perumusan Kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
4. Mengkoordinasikan pengembangan prasarana peternakan dan kesehatan hewan.

5. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengawasan mutu, pengedaran dan pengendalian penyediaan bibit ternak, serta pengawasan penggunaan saran peternakan dan kesehatan hewan.
6. Mengkoordinasikan pembinaan produksi dibidang peternakan, pengolahan dan pemasaran hasil peternakan.
7. Menggkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengendalian dan penanggulangan penyakit ternak dan masyarakat viteriner.
8. Mengkoordinasikan pelaksanaan penyuluhan peternakan kesehatan hewan dan masyarakat veteriner.
9. Mengkoordinasikan pemberian rekomendasi teknis peternakan, pemantauan dan evaluasi dibidang peternakan dan kesehatan hewan.
10. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi dinas peternakan dan keehatan hewan.
11. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

4.1.2. Lokasi Instansi

Lokasi dari Objek Penelitian ini adalah : Dinas Peternakan Kabupaten Alor, di jalan Gatot Subroto no 31 Kalabahi

4.1.3. Visi, Misi Dinas Peternakan Kabupaten Alor

1. Visi.

   Yang menjadi Visi dari Dinas Peternakan Kabupaten Alor yaitu mewujudkan masyarakat Kabupaten alor yang mandiri dan terbaik melalui pembangunan peternakan yang berdaya saing dan berkelanjutan dengan mengoptimalkan pemanfaatan Sumber Daya Lokal.

   Batasan Visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

   a. Masyarakat Kabupaten Alor, adalah mereka yang berdomisili diwilayah Kabupaten Alor, dengan mempunyai kepastian hukum.
   b. Mandiri, mempunyai pengertian bahwa pemerintah dan masyarakat kabupaten alor harus lebih tanggap, cermat dan profesional untuk mengelola potensi di daerah dan secara perlahan dapat mengurangi ketergantungan pada pihak/wilayah lain.
   c. Pembangunan Peternakan, mengandung pengertian; suatu upaya dibidang peternakan yang dilakukan dalam menunjang kesejahteraan masyarakat tanpa merusak lingkungan atau kehidupan sosial.
   d. Berdaya Asing; mempunyai pengertian mempunyai kemampuan untuk berkembang secara normal dalam bentuk usaha.
   e. Berkelanjutan; mengandung arti bahwa sub sektor peternakan harus mampu menghadapi dinamika perubahan lingkungan

strategis, baik lingkungan internal maupun eksternal, serta tetap eksis dalam proses pertumbuhan dan perkembangannya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

f. Sumber Daya Lokal; dimaknai sebagai sumber daya non insasni berupa sumber daya hewan (ternak), lahan, air, pakan, modal pendanaan, teknologi dan sarana prasarana maupun kearifan sosial budaya atau adat istiadat yang sinergis dan mendukung pembangunan peternakan serta mampu beradaptasi dengan kondisi biofisik dan agroklimat wilayah.

2. Misi.

Sebagai upaya pencapaian Visi tersebut dirumuskan misi :

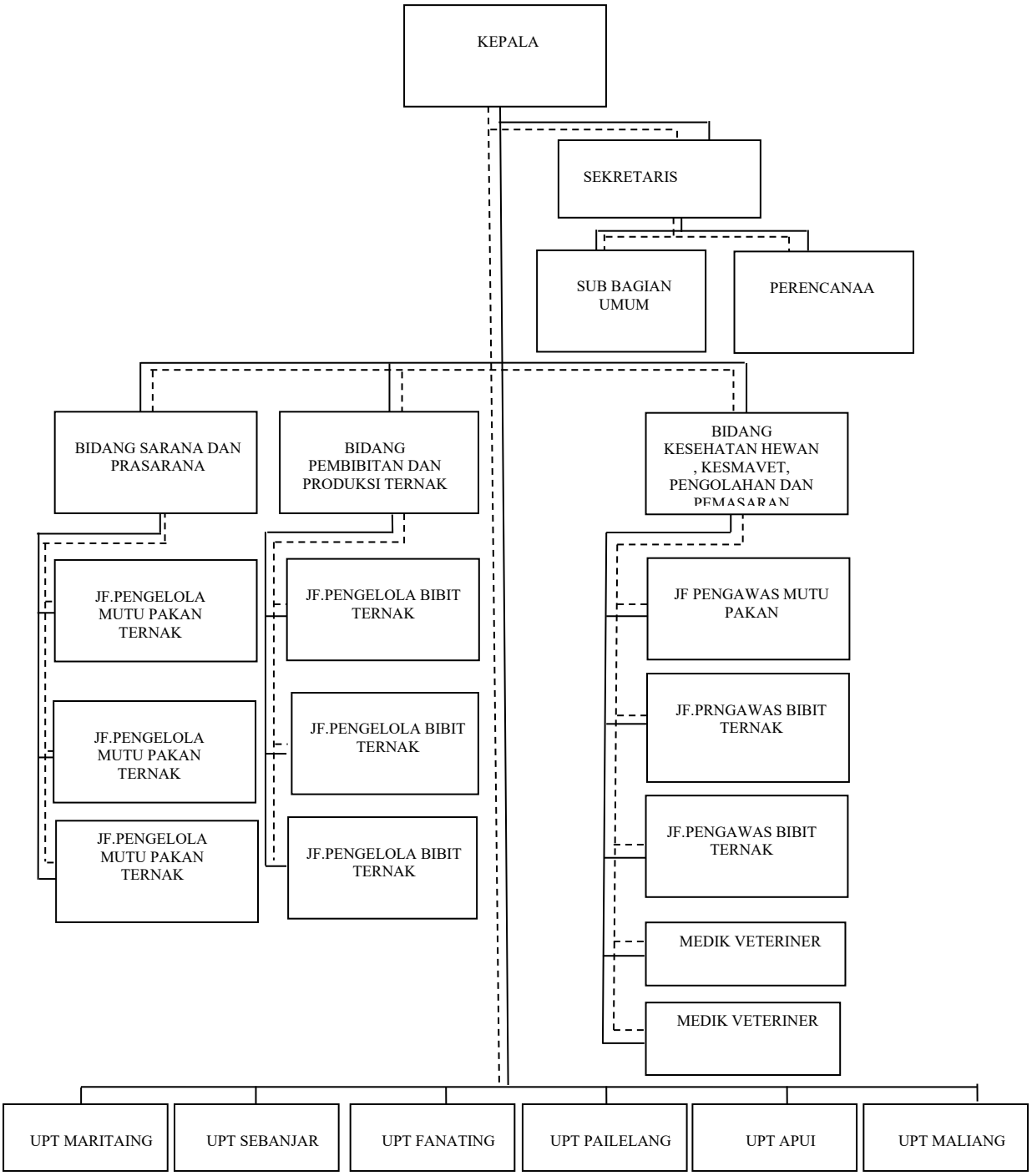
a. Peningkatan Disiplin, Profesionalisme, aparatur serta peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.
b. Peningkatan kapasitas peternakan dan pelaku usaha bidang peternakan.
c. Peningkatan populasi dan produksi hasil ternak.
d. Peningkatan upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit hewan menular strategis.
e. Penyediaan pangan asal ternak yang aman sehat utuh dan halal (ASUH).

f. Peningkatan sarana dan prasarana peternakan serta penerapan teknologi informal.

4.1.4. Struktur Organisasi Dinas Peternakan Kabupaten Alor

Struktur Organisasi Dinas Peternakan Kabupaten Alor dapat dilihat dalam gambar berikut :

STRUKTUR ORGANISASI DINAS PETERNAKAN KABUPATEN ALOR



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Peternakan Kabupaten Alor

GarisKomando ————————

GarisKoordinasi ----------

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Alor Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Sususnan Perangkat Daerah Kabupaten Alor, Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Alor Nomor 4 Tahun 2021 Tentang perubahan atas peraturan daerah Kabupaten Alor Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Alor (Lembaran Daerah Kabupaten Alor Tahun 2021 Nomor 04 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Alor Nomor 599) dan saat ini Dinas Peternakan Kabupaten Alor dalam Menjalankan Tugas dan Fungsinya berpedoman pada Peraturan Bupati Alor Nomor 29 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja diatur sebagai berikut :

Dari Bagan Struktur Organisasi Dinas Peternakan Kabupaten Alor dapat di jabarkan Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

a. Tugas dan Fungsi Kepala Dinas.

Kepala Dinas peternakan Mempunyai Tugas melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah berkaitan dengan urusan pemerintahan didaerah kabupaten dalam bidang peternakan kesehatan hewan.

Untuk menyelenggarakan tugas Kepala DinasPeternakan Melaksanakan Fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang sarana prasarana peternakan dan kelembagaan, pembibitan dan produksi ternak serta penanganan

kesehatan hewan, masyarakat veteriner dan pengolahan maupun pemasaran produk peternakan.

2. Pengembangan dan pengawasan penggunaan prasaran sarana peternakan .
3. Pembinaan produksi dibidang peternakan.
4. Pengawasan mutu bibit ternak, indukn/pemacek, peredaran dan pengendalian penyediaan bibit ternak.
5. Pengendaian dan penanggulangan penyakit ternak dan kesehatan masyarakat veteriner.
6. Pembinaan lembaga usaha peternakan, pengolahan, dan pemasaran hasilpeternakan.
7. Pemberin rekomendasi teknis peternakan.
8. Pemantauan dan evaluasi dibidang peternakan dan kesehatan hewan.
9. Pelaksanaan administrasi umum.
10. Pelasanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

b. Tugas dan Fungsi Sekretaris.

Sekretaris mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan urusan umum, perlengkapan, keuangan, kepegawaian, penyusunan progaram, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai kebutuhan dan ketentuan untuk mendukung kegiatan kedinasan dan mewujudkan akuntabilitas kinerja.

Untuk menyelenggarakan tugas, sekretaris mempunyai fungsi :

1. Pengkoordinasian penyusunan rencana kerja sekretaris dan rencana kerja dinas.
2. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan bidang dankesekretariatan.
3. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan sub bidang.
4. Pembinaan dan pengawasan terhadap staf dan sub bagian.
5. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
6. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Kepala Dinas.

c. Tugas dan Fungsi dari Kepala Sub Bagian Umum.

Kepala sub bagian umum mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan urusan kepegawaian, rumah tangga,tata usaha, kearsipan, pengadaan dan pemeliharaan saran prasarana sesuai kebutuhan dan ketentuan untuk mendung tugas dinas.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, kepala sub bagian umum melaksanakan fungsinya :

1. Penyusunan rencana kerja sub bagian.
2. Penyususnan rancangan kebijakan dibidang kepegawaian, rumah tangga, tata usaha, kearsipan, pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana.
3. Pelaksanaan urusan kepegawaian, rumah tangga, tata usaha, kearsipan,serta pengadaan pemeliharaan saana prasarana.
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh sekretaris.

d. Tugas dan Fungsi dari Sub Koordinasi Subtansi Progran Evaluasi dan Pelaporan (Perencana).

Memimpin dan melaksanaknan penyusunan dokumen perencanaan, pelaksanaan evaluasi dan laporan pertanggung jawaban sesuai dengan kebutuhan, kemampuan dan realisasi kegiatan sebagai dasar pelaksanaan kegiatan dan media pertanggung jawaban.

e. Tugas dan Fungsi dari Kepala Bidang Prasarana, Sarana dan Kelembagaan.

Melaksanakan Penyusunan, Pelaksanaan kebijakan, dan memberi bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi dibidang prasarana, sarana dan kelembagaan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Kepala Bidang Prasarana, Sarana dan kelembagaan mempunyai fungsi :

1. Penyusunan kebijakan dibidang prasarana, sarana dan kelembagaan.
2. Menyediakan dukungan infrastruktur peternakan dan kesehatan hewan.
3. Pengembangan potensi budi daya pakan budidaya pakan ternak dan pembiayaan.
4. Penguatan potensi investasi kelembagaan/mitra usaha ternak.
5. Pengawasan dan bimbingan teknis infestasi dan kemitraan usaha ternak.
6. Pemantauan dan efaluasi di bidang sarana,prasarana dan kelembagaan peternakan.

7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

f. Tugasdan Fungsi dari Sub Koordinator Subtansi Prasarana dan Sarana. (Jabatan Fungsional Mutuh Pakan Ternak).

Memimpin, merencanakan, mengatur dan mengevaluasi kegiatan sarana dan prasrana yang meliputi menyiapkan bahan pembinaan sarana dan prasarana peternakan yang berkaitan dengan penyediaan, peredaran, penggunaan dan rekayasa teknologi, alat dan mesin peternakan kesehatan hewan.

g. Tugas dan Fungsi Sub Koordinator Substansi Pakan dan Pembiayaan.(Jabatan Fungsional Mutuh Pakan Ternak).

Melakukanpenyiapan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan teknis, dan pemantauan serta evaluasi dibidang pakan dan pembiayaan.

h. Tugas dan Fungsi dari Sub Koordinator Substansi Investasi dan Kelembagaan Peternakan (Jabatan Fungsional Mutuh Pakan Ternak).

Melakukan penyiapan bahan penyususnan dan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan dan pemberian bimbingan teknis serta pemantauan dan evaluasi yang berkaitan denga investasi dan kelembagaan peternak.

i. Tugas dan Fungsi dari Kepala Bidang Pembibitan dan Produksi Ternak.

Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi dibidang perbibitan dan produksi ternak ruminansia maupun non ruminansial.

Untuk menyelenggarakan tugas kepala bidang pembibitan dan produksi ternak menyelenggaran fungsinya :

1. Penyusunan kebijakan dibidang perbibitan dan produksi ternak ruminansia maupun non ruminansia.
2. Pengembangan potensi plasma nutfah untuk penguatan mutuh bibit dan ketahan produksi ternak ruminansia maupun non ruminansia.
3. Pemanfaatan teknologi peternakan untuk peningkatan mutuh bibit.
4. Pengawasan dan bimbingan teknis seleksi bibit dan pengembangan produksi ternak.
5. Pemantauan dan evaluasi pelaporan berkaitan dengan perpembibitan dan produksi.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

j. Tugas dan Fungsi dari Sub Koordinator Subtansi Pembibitan Ternak (Jabatan Fungsional Pengelola Bibit Ternak).

Memimpin, Merencanakan, mengatur dan mengevaluasi kegiatan penyelenggaraan seksi pembibitan ternak yang meliputi penyiapan bahan

pembinaan produksi, peredaran, penggunaan bibit dan mutuh ternak serta pengembangan teknologi untuk peningkatan mutuh bibit ternak.

k. Tugas dan Fungsi dari Sub Koordinator Subtansi Ruminansia (Jabatan Fungsional Pengelola Bibit Ternak).

Memimpin, merencanakan, mengatur dan mengevaluasi kegiatan penyelenggaraan seksi ruminansia yang meliputi penyiapan bahan pembinaan produksi ternak ruminansia, pembinaan wilayah pengembangan ternak serta pengembangan dan penerapan teknologi budidaya ternak.

l. Tugas dan Fungsi dari Sub Koordinator Substansi Non Ruminansia (Jabatan Fungsional Pengelola Bibit Ternak).

Memimpin, merencanakan, mengatur dan mengevaluasi kegiatan penyelenggaraan dibidang non ruminansia yang meliputi penyiapan bahan pembinaan produksi ternak non ruminansia, pembinaan wilayah pengembangan ternak serta pengembangan dan penerapan teknologi budidaya ternak.

m. Tugas dan Fungsi dari Kepala Bidang Kesehatan Hewan, Kesmavet, Pengolahan dan Pemasaran.

Kepala Bidang Kesehatan Hewan, Kesmavet, Pengolahan dan Pemasaran mempunyai tugas :

Memimpin dan merencanakan mengatur dan mengendalikan kegiatan penyelenggaraan bidang kesehatan hewan, keseharan masyarakat veteriner,

pengolahan hasil petrnakan dan pemasaran produk peternakan yang meliputi pengamatan, penyelidikan, pemetaan, pencegahan dan pemberantasan epidemilogi penyakit hewan, pembinaan kesehatan masyarakat veteriner, melaksanakan pengamatan, penanggulangan dan pemberantasan penyakit hewan, pengawasan obat hewan dan pengawasan kesehatan bahan asal hewan dan hasil bahan asal hewan serta penanganan hygiene dan sanitasi bahan pangan asal hewan serta meningkatkan pengolahan hasil ternak dan upaya pemasaran hasil produksi peternakan pengolahan dan pemasaran ternak dan hasil tenak serta melakukan pembinaan agrobisnis peternakan.

Untuk menyelenggarakan tugas, Kepala bidang Kesehatan Hewan,Masyrakat Veteriner, Pengolahan dan pemasaran mempunyai fungsi :

1. Penyusunan kebijakan dibidang kesehatan hewan, masyarakat veteriner, pengolahan dan pemasaran.
2. Penyusunan rencana dan anggaran bidang kesehatan hewan, masyarakat veteriner, pengolahan dan pemasaran.
3. Penyediaan bahan materi bimbingan dan pengembangan bidangkeehatan hewan, masyarakat veteriner, pengolahan dan pemasaran.
4. Penyusunan laporan dan pendokumentasian bidang kesehatan hewan, masyarakat veteriner, pengolahan dan pemasaran.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

n. Tugas dan Fungsi dari Sub Koordinator Substansi Kesehatan Hewan (Jabatan Fungsional Pengawasan Mutuh Pakan).

Memimpin,merencanakan, mengatur, mengevaluasi kesehatan hewan yang meliputi menyiapkan bahan pembinaan dan petunjuk teknis pengamatan dan pengawasan kesehatan dan obat hewan.

o. Tugas dan Fungsi dari Sub Koordinator Substansi Kesehatan Masyarakat Veteriner (Jabatan Fungsional Pengawasan Mutuh Pakan).

Memimpin, merencanakan,mengatur dan mengevaluasi kegiatan penyelenggaraan seksi kesehatan masyarakat veteriner yang meliputi menyiapkan bahan pembinaan dan petunjuk teknis pelaksanaan terhdap norma dan standar teknis serta sistim produksi pengawasan produk pangan asal hewan, serta hiegene, sanitasi dan kesejateraan hewan, kebijakan kesehatan masyarakat veteriner, serta melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan kesehatan masyarakat veteriner.

p. Tugas dan Fungsi dari Sub Koordinatos Substansi Pengolahan dan Pemasaran (Jabatan Fungsional Pengawasan Mutuh Pakan).

Memimpin, merencanakan, mengatur dan mengevaluasi kegiatan penyelenggaraan seksi pengolahan hasil dan pemasaran yang meliputipenyiapan bahan dan alat pengolahan hasil, jenis olahan, jumlah produksi, kapasitas usaha, wilayah pemasaran, pangsa pasar dan kemitraan.

q. Tugas dan Fungsi dari Medik Veteriner.

Menyiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, mengembangkan dan melaporkan kegiatan pengendalian hama dan penyakit hewan, pengamanan produk hewan serta pengembangan kesehatan hewan.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Analisis Pendahuluan

Dalam analisis ini peneliti juga menganalisis data-data yang dikumpulkan untuk dideskripsikan dan analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah penyebaran angket kepada 54 orang pegawai pada Peternakan Kabupaten Alor yang menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh Kompetensi (X_1), Kepemimpinan Demokratis (X_2), Kompetensi (X_3), dan Lingkunga Kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor

4.2.1.1. Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas nama, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan, pangkat/golongan dan deskripsi lainya tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai presentasinya.

1. Statistik deskriptif berdasarkan identitas responden

Identitas Responden disajikan dalam tabel-tabel berikut menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan pangkat/golongan. Jawaban responden berdasarkan angket yang disebarkan kepada 30 orang pegawai pada Bengkel Omega Kalabahi Kabupaten Alor Sebagai Berikut :

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	26	48%
2	Perempuan	28	52%
Total		54	100%

Sumber Dinas Petrnakan (2025)

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden di Dinas Peternakan Kabupaten Alor adalah laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 48% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau sebesar 52%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Responden yang diminta untuk mengisi koesioner berada pada tingkat usia yang berbeda-beda. Pada tabel 4.2 di bawah ini akan dipaparkan gambaran jumlah responden yang telah diklasifikasikan menjadi empat tingkatan usia yaitu 26-43 tahun, 44-57 tahun.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	26-43	24	44%
2	44-57	30	56%
Total		54	100%

Sumber Dinas Peternakan (2025)

Tabel 4.2 di atas menunjukkan mayoritas usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini antara 26 – 43 tahun yakni 24 orang dengan tingkat persentase sebesar 44% diikuti oleh responden usia antara 44 – 57 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 56%.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden juga bervariasi mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pratama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma tiga (D3), Diploma empat (D4), Strata satu (S1), hingga Sastra dua (S2). Dalam tabel di bawah ini dapat dilihat jumlah responden pada tiap-tiap tingkat pendidikan.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	1	2%
2	SMP	1	2%
3	SMA	14	26%
4	D3	11	20%
5	D4	10	19%
6	S1	17	31%
Jumlah		54	100%

Sumber Dinas Peternakan (2025)

Dari tabel 4.3 di atas diperoleh data bahwa mayoritas responden telah menempuh pendidikan Sastra (S1) yaitu berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 31%, responden yang telah menempuh pendidikan Diploma empat (D4)

yaitu berjumlah 10 orang dengan presentase sebanyak 19%, responden yang telah menempuh pendidikan Diploma tiga (D3) yaitu berjumlah 11 orang dengan presentase sebanyak 20%, responden yang telah menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu berjumlah 14 orang dengan presentase sebanyak 26%, responden yang telah menempuh pendidikan Sekolah Menengah Pratama (SMP) yaitu berjumlah 1 orang dengan presentase sebanyak 2%, serta responden dengan tingkat pendidikan sekolah dasar (SD) sebanyak 1 orang atau 2%.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Deskripsi Responden Berdasarkan pangkat atau golongan dapat di lihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Presentase (%)
1	I/c dan I/d	2	4%
2	II/a, II/b dan II/d	8	15%
3	III/a, III/b, III/c dan III/d	32	59%
	Kelas VII dan Kelas X	7	13%
	IV/a, IV/b dan IV/c	5	9%
Total		54	100%

Sumber *Dinas Peternakan (2025)*

Tabel 4.4 menunjukkan pangkat/golongan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dimana mayoritas responden tingkat golongan penata muda I/c dan juru muda I/d sebanyak 2 orang atau sebesar 4%, pengatur tingat II/a, pengatur muda tingat II/b, dan pengatur muda tingat II/d sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, penata muda tingat III/a tingkat, penata

muda tingat III/b, penata muda tingat III/c dan penata muda tingat III/d sebanyak 32 orang atau sebesar 59%, kelas IV dan Kelas X sebanyak 7 orang atau sebesar 13%, dan Pembina tingat I, IV, Pembina IV/b dan Pembina IV/c sebanyak 5 orang atau sebesar 9%.

2. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi (X_1), kepemimpinan demokratis (X_2), Kompensasi dan (X_3), lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor.

a. Deskripsi Jawaban Responden Variabel kompetensi

Deskripsi jawaban responden variabel kompetensi(X_1), dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Responden Variabel kompetensi

No Peryataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	0	0%	0	0%	2	4	37	69	15	28	54	100%
2	0	0%	0	0%	2	4	38	70	14	26	54	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	28	52	26	48	54	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	21	39	33	61	54	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	4	7	50	93	54	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	5	9	49	91	54	100%

Sumber Dinas Pternakan (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kompetensi berada pada jawaban sangat setuju diikuti jawaban setuju dan netral.

b. Deskripsi Jawaban Responden Variabel kepemimpinan demokratis (X_2)

Deskripsi jawaban responden variabel kepemimpinan demokratis (X_2) dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Responden Variabel kepemimpinan demokratis

No Peryataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	0	0%	0	0%	5	9%	38	70%	11	20%	54	100%
2	0	0%	0	0%	3	6%	37	69%	14	26%	54	100%
3	0	0%	0	0%	2	4%	24	44%	28	52%	54	100%
4	0	0%	0	0%	1	2%	16	30%	37	69%	54	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	15	28%	39	72%	54	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	5	9%	49	91%	54	100%

Sumber Dinas Peternakan (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kepemimpinan demokratis berada pada jawaban sangat setuju diikuti jawaban setuju dan netral.

c. Deskripsi Jawaban Responden variabel kompensasi (X_3)

Deskripsi jawaban responden variabel kompensasi (X_3) dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Responden kompensasi

No Peryataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	0	0%	0	0%	1	2	35	65%	18	33%	54	100%
2	0	0%	0	0%	1	2	34	63%	21	39%	54	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	28	52%	26	48%	54	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	14	26%	40	74%	54	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	10	19%	45	83%	54	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	49	91%	54	100%

Sumber Dinas Peternakan (2025)

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kompetensi berada pada jawaban sangat setuju diikuti jawaban setuju dan netral.

d. Deskripsi Jawaban Responden variabel Lingkungan kerja (X_3)

Deskripsi jawaban responden variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Deskripsi Jawaban Responden lingkungan kerja

No Peryataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	0	0%	0	0%	4	7%	36	67%	14	26%	54	100%
2	0	0%	0	0%	2	4%	32	59%	20	37%	54	100%
3	0	0%	0	0%	0	0%	19	36%	34	64%	54	100%
4	0	0%	0	0%	0	0%	14	26%	39	74%	54	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	11	20%	43	80%	54	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	5	9%	49	91%	54	100%

Sumber Dinas Peternakan (2025)

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel lingkungan kerja berada pada jawaban sangat setuju diikuti jawaban setuju dan netral

e. Deskripsi Jawaban Responden Variabel kinerja pegawai(Y)

Deskripsi jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Deskripsi Jawaban Responden Variabel kinerja Pegawai (Y)

No Peryataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	0	0%	0	0%	7	13	43	80	4	7	54	100%
2	0	0%	0	0%	4	7	44	81	6	11	54	100%
3	0	0%	0	0%	3	6	45	83	6	11	54	100%
4	0	0%	0	0%	3	6	33	61	18	33	54	100%
5	0	0%	0	0%	0	0%	34	63	20	37	54	100%
6	0	0%	0	0%	0	0%	14	26	40	74	54	100%

Sumber Dinas Peternakan (2025)

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan netral.

4.2.1.2. Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiono dalam Illu, (2023) mengatakan kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir

pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya (r) lebih dari atau sama dengan 0,3.

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil Uji Validitas kompetensi (X_1)

Hasil uji validitas Variabel kompetensi (X_1) dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel kompetensi (X_1)

Pertanyaan	*PearsonCorrelation*	*rtabel*	*Keterangan*
P1	0,848	0,3	Valid
P2	0,890	0,3	Valid
P3	0,820	0,3	Valid
P4	0,786	0,3	Valid
P5	0,615	0,3	Valid
P6	0,599	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel kopetensi diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kompetensi dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan demokratis (X_2)

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan demokratis dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan demokratis (X_2)

Pertanyaan	*PearsonCorrelation*	*rtabel*	*Keterangan*
P1	0,831	0,3	Valid
P2	0,859	0,3	Valid
P3	0,876	0,3	Valid
P4	0,854	0,3	Valid
P5	0,801	0,3	Valid
P6	0,659	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel kepemimpinan demokratis diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan demokratis dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi (X_3)

Hasil uji validitas variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi (X_3)

Pertanyaan	*PearsonCorrelation*	*rtabel*	*Keterangan*
P1	0,875	0,3	Valid
P2	0,847	0,3	Valid
P3	0,847	0,3	Valid
P4	0,776	0,3	Valid
P5	0,685	0,3	Valid
P6	0,419	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel kompensasi diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kompensasi dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X_4)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerjadapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X_4)

Pertanyaan	*PearsonCorrelation*	*rtabel*	*Keterangan*
P1	0,836	0,3	Valid
P2	0,819	0,3	Valid
P3	0,837	0,3	Valid
P4	0,848	0,3	Valid
P5	0,809	0,3	Valid
P6	0,676	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

5. Hasil Uji Validitas Variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja pegawai (Y)

Pertanyaan	*PearsonCorrelation*	*rtabel*	*Keterangan*
P1	0,578	0,3	Valid
P2	0,821	0,3	Valid
P3	0,815	0,3	Valid
P4	0,873	0,3	Valid
P5	0,777	0,3	Valid
P6	0,650	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas variabel kinerja pegawai diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam Illu, (2013) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadapt pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel.

Tabel 4.14
Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Syarat	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,857	0,6	Reliebel
Kepemimpinan demokratis (X_2)	0,893	0,6	Reliebel
kompensasi (X_3)	0,851	0,6	Reliebel
Lingkungan kerja (X_4)	0,884	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,849	0,6	Reliebel

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* variabel kompetensi (X_1), kepemimpinan demokratis (X_2), kompensasi (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliebel

4.2.1.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak Ghozali, dalam Ilu (2023). Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian asumsi klasik adalah:

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

   Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *one sample*

Kolmogorov Smirnov, dengan indikatornya bila nilai *asymp. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48083953
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.092
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175[c]

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test*diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*sebesar 0,175 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini diyatakan terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami

heterokedastisitas. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 4.16
Uji *Heterokedastisitas* (uji *glejser*)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.186	.495		-2.398	.020
	Kompetensi	.031	.036	.240	.854	.397
	K. Demokratis	.038	.028	.340	1.324	.192
	Kompensasi	.001	.023	.011	.063	.950
	Lingkungan Kerja	-.011	.024	-.096	-.470	.640

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasrkan tabel 4.16 dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kompetensi sebesar 0,397 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan demokratis 0,192 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kompensasi 0,950 > 0,05 atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja 0,640 > 0,05 atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas.*

3. Uji Multikoliniaritas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas.* Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari

nilai *tolerance* > 01 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 4.17
Uji Multikoliniaritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.328	1.069		-4.984	.000		
	kompetensi	.301	.077	.282	3.896	.000	.194	5.158
	K. Demokratis	.335	.061	.362	5.451	.000	.231	4.323
	Kompensasi	.199	.050	.186	3.973	.000	.464	2.154
	Lingkungan Kerja	.290	.052	.293	5.573	.000	.368	2.719

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat dari hasil uji *multikoliniaritas* pada variabel kompetensi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar nilai VIF sebesar 5.158, variabel kepemimpinan demokratis dengan nilai *tolerance* sebesar 0,231 dan nilai VIF sebesar 4.323, variabel kompensasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,464 dan nilai VIF sebesar 2.254 dan variabel lingkungan kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,368 dan nilai VIF sebesar 2.719 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikoliniaritas* dalam penelitian ini.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

a) Hasil Uji Linearitas Variabel kinerja pegawai dan kompetensi.

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Uji Linearitas kinerja pegawai Dan kompetensi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * kompetensi	Between Groups	(Combined)	209.415	5	41.883	55.971	.000
		Linearity	202.792	1	202.792	271.003	.000
		Deviation from Linearity	6.623	4	1.656	2.213	.082
	Within Groups		35.918	48	.748		
	Total		245.333	53			

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan kompetensi sebesar 0,082 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kompetensi.

b) Hasil Uji Linearitas Variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan demokratis

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan demokratis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Uji Linearitas kinerja pegawai dan kepemimpinan demokratis

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * K.	Between Groups	(Combined)	191.852	8	23.981	20.178	.000
		Linearity	185.083	1	185.083	155.731	.000

Demokratis		Deviation from Linearity	6.769	7	.967	.814	.581
	Within Groups		53.482	45	1.188		
	Total		245.333	53			

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan demokratis sebesar 0,581 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kompensasi.

c) Hasil Uji Linearitas Variabel kinerja pegawai dan kompensasi

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Uji Linearitas kinerja pegawai dan kompensasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	131.980	6	21.997	9.121	.000
		Linearity	115.182	1	115.182	47.758	.000
		Deviation from Linearity	16.798	5	3.360	1.393	.244
	Within Groups		113.353	47	2.412		
	Total		245.333	53			

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan kompensasi sebesar 0,244 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kompensasi.

d) Hasil Uji Linearitas variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Uji Linearitas kinerja pegawai dan lingkungan kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	192.869	7	27.553	24.158	.000
		Linearity	180.036	1	180.036	157.853	.000
		Deviation from Linearity	12.833	6	2.139	1.875	.105
	Within Groups		52.464	46	1.141		
	Total		245.333	53			

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja sebesar 0,105 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja.

4.2.2. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel kompetensi (X_1), variabel kepemimpinan demokrasi X_2), kompensasi (X_3) dan variabel lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.328	1.069		-4.984	.000
	kompetensi	.301	.077	.282	3.896	.000
	K. Demokratis	.335	.061	.362	5.451	.000
	Kompensasi	.199	.050	.186	3.973	.000
	Lingkungan Kerja	.290	.052	.293	5.573	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.22 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y= -5.328+ 0{,}301X_1 + 0,\ 335X_2 + 0,\ 199X_3+0,\ 290X_4+\ e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebegai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -5.328 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah turun sebesar 5.328
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,301 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 30,1% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai.

3. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan demokratis (X_2) sebesar 0,335 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan demokratis sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 33,5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepemimpinan demokratis dan variabel kinerja pegawai
4. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,199 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 19,9% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai.
5. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_4) sebesar 0, 290 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 29% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai.

4.2.2.1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika nilai signifikansi uji t (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis.
b. Jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 4.23
Hasil Uji parsial(uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.328	1.069		-4.984	.000
	Kompetensi	.301	.077	.282	3.896	.000
	K. Demokratis	.335	.061	.362	5.451	.000
	Kompensasi	.199	.050	.186	3.973	.000
	Lingkungan Kerja	.290	.052	.293	5.573	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Hipotesis 1 pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

   Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel 4.23 menunjukan nilai signifikan uji t variabel kompetensi dimana nilai ini lebih kecil dari alfa (0,000 < 0,05). Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor diterima.

2) Hipotesis 2 pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai

   Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel 4.23 menunjukan nilai signifikan uji t variabel kepemimpinan demokratis dimana nilai ini lebih kecil dari alfa (0,000 < 0,05). Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor diterima.

3) Hipotesis 3 pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

   Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel 4.23 menunjukan nilai signifikan uji t variabel kompensasi dimana nilai ini lebih kecil dari alfa (0,000 < 0,05). Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor diterima.

4) Hipotesis 4 pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel 4.23 menunjukan nilai signifikan uji t variabel lingkungan kerja dimana nilai ini lebih kecil dari alfa (0,000 < 0,05). Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor diterima.

2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika nilai signifikansi uji F (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis.
b. Jika nilai signifikansi uji F (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 4.24
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.079	4	58.270	233.004	.000[b]
	Residual	12.254	49	.250		
	Total	245.333	53			

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Hipotesis 5 pengaruh kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

   Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel 4.24 menunjukan nilai signifikan uji F kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja dimana nilai ini lebih kecil dari alfa (0,000 < 0,05). Hipotesis 5 yang menyatakan bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor diterima.

3. Koefisien Determinasi

   Koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas pelayanan, harga dan lokasi terhadap kepuasan konsumen (hipotesis yang ke-5) dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows.*

Tabel 4.25
Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.975[a]	.950	.946	.500	.950	233.004	4	49	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas maka pengujian hipotesis penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis 6 seberapa besar pengaruh kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

   Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel 4.25 di atas maka menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,95,0 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 95,0% dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis alternative (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

4.3. Pembahasan Hasil Penelitan

Berdasarkan hasil penelitian ini pada tabel 4.23 diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji persial dapat diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 3,8976 dan nilai signifikan variabel Kompetensi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten alor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh ritonga, jeni ashari (2020) hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif signiikan secara persial maupun simultan

terhadap kinerja pegawai dinas peternakan medan. Dan didukung oleh teori menurut Widodo (2021), kompetensi adalah perpaduan antara kemampuan teknis, pengetahuan dan sikap yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Indikator yang digunakan dalam teori ini adalah kemampuan teknis, pengetahuan dan sikap.

Berdasarkan hasil penelitian ini pada tabel 4.23 diketahui bahwa variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji persial dapat diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan demokratis sebesar 5,451 dan nilai signifikan variabel Kepemimpinan demokratis sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadapa variabel kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten alor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh miftachul junnah (2024) hasil penelitian menunjukan bahwa secara persial gaya kepemimpinan demokratis perpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara persial motifasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan demokratis dan motifasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh teori menurut sutrisno (2021) kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif dari anggota dalam pengambilan keputusan dimana pemimpin

bertindak sebagai fasilator untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan partisipasif. Indikator yang digunakan dalam teori adalah partisipasi aktis, keterbukaan komunikasi, dan pengambilan keputusan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian ini pada tabel 4.23 diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji persial dapat diperoleh nilai t hitung variabel lokasi sebesar 3,973 dan nilai signifan variabel kompensasi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten alor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh fitriana S mustakim J junaidi (2023) hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan didukung oleh terori menurut handoko (2023) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang bertujuan untuk motivasi kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan. Indikator yang digunakan dalam teori ini adalah kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi non material.

Berdasarkan hasil penelitian ini pada tabel 4.23 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji persial dapat

diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 5,573 dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpangaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada dinas peternakan kabupaten alor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh agus suseno (2022) hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak memberikan pengaruh pada kinerja, kompetensi tidak memberikan pengaruh pada kinerja, lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Dan didukung oleh teori menurut setiawan (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada ditempat kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi semangat dan efektif kerja karyawan. Indikator yang digunakan adalah fasilitas kerja, interaksi sosial dan suasana kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini pada tabel 4.24 diketahui bahwa variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor. Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori menurut Ariyani, (2022) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai, menjadi ajuan seberapa besar loyalitas pegawai terhadap suatu organisasi dan hasil dalam penelitian ini kompetensi,

kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.25 untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,950 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 95,0%.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya,maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Secara parsial kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,006.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
5. Secara simultan kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor yang dibuktikan nilai signifikan sebesar 0,000.

6. Besar pengaruh kompetensi, kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Peternakan Kabupaten Alor adalah Sebesar 95,0%

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka diharapkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kantor Dinas Peternakan Kabupaten Alor agar perlu lebih lagi meningkatkan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
2. Kantor Dinas Peternakan Kabupaten Alor agar lebih lagi meningkatkan kompetensi dan penberian kompensasi kepada pegawai pun perlu di perihatikan sehingga dapat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di lingkungan kerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Suseno, Willy Tri Hardianto, Muhamad Rifai. (2022),*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi serta Lingkugan Kerja terhadapa Kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan.*JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik) 10(2), 145-162,2022.

F.Fitriana, S. Mustakim, J. Junaidi, (2023), *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi 3 (1), 78-82,2023.*

Gomes, F.C.(2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Andi Offset.

Miftchul Jannah, (2024),*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Malang,* Universitas Ilam Raden Rahmat,2024.

Muhammad Ghathfan. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Dompu.*Jurnal Pustaka Aktiva (Pusat Akses Kajian Akuntansi Investasi dan Valuta). 2(1) 21-28,2020.

Rahmat (2022), *Pengantar Manajemen,* cendekia mulia mandiri,2022.

Ritonga,Jeni Ashari. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Medan*. Universitas Medan Area.

Wibowo (2023), pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah ogan komering ulu, universitas baturaja,

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Nomor : Khusus
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Permohonan pengisian Kuesioner
Kepada
Yth : Bapak /Ibu Pegawai
Dinas Peternakan Kabupaten Alor
Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Sarah D.A.Mabilaka
NIM : 21461201047
Prodi : Manajemen

Adalah mahasiswa fakultas ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi, yang sedang menyususn proposal penelitian dengan judul **" Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Demokratis Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Alor "** oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner berikut ini.

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk di publikasikan. Kerahasiaan Bapak/Ibu dapat saya jamin.

Demikian saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Kalabahi, April 2025

Peneliti

Sarah D.A.Mabilaka

NIM.21461201047

A. Profil Responden.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan terakhir :
4. Usia

5. Masa Kerja :
6. Jabatan :
7. Pangkat/ Golongan : :

B. Petunjuk pengisian kuesioner.
   1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
   2. Bapak/Ibu tinggal beri tanda chek list (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
   3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan satu alternatif jawaban.
   4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (☒) pada kolom yang salah kemudian beri tanda chek list (✓) pada kolom yang sesuai.
   5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.

C. Keterangan jawaban.
   1. Nilai 1 = STS : Sangat Tidak Setuju
   2. Nilai 2 = TS : Tidak Setuju
   3. Nilai 3 =RR : Ragu-Ragu
   4. Nilai 4 = S : Setuju
   5. Nilai 5 = SS : Sangat Setuju.

NO	Pernyataan	Jawaban				
	Kompetensi (X1) adalah : perpaduan antara kemampuan teknis, pengetahuan dan sikap yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. (widodo 2021)	**SS**	**S**	**RR**	**TS**	**STS**
Kompetensi		5	4	3	2	1

Kemampuan Teknis						
1	Kekuasaan yang saya dapat dalam melaksanakan tugas mampu memberikan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.					
2	Saya menguasai teknik-teknik dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
Pengetahuan						
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.					
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.					
Sikap						
5	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.					
6	Saya senang menerima tanggung jawab kerja yang diberikan oleh atasan.					
	Kepemimpinan Demokratis (X2) adalah : gaya kepemimpinan yang melibatkan partisipasi aktif dari anggota dalam pengambilan keputusan, dimana pemimpin bertindak sebagai fasilator untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan partisipasif. (sutrisno 2021).					
Kepemimpinan Demokratis		5	4	3	2	1
Partisipasi Aktif						
1	Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan bawahan yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi..					
2	Atasan saya selalu menghargai pekerjaan bawahan yang di anggap sesuai dengan bidang tugas					

Keterbukaan Komunikasi						
3	Atasan saya selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi bawahan.					
4	Atasan saya mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.					
Pengambilan Keputusan Bersama						
5	Atasan saya jika bertindak atau mengambil kebijakan berkonsultasi dengan bawahan.					
6	Sebelum suatu hal diputuskan atasan saya selalu membuat rapat dengan bawahan untuk bermusyawarah.					
	Kompensasi (X3) adalah : balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang bertujuan untuk memotivasi kinerja dan meningkatkan loyalitas karyawan,.					
Kompensasi		5	4	3	2	1
Kompensasi Langsung						
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaannya setiap bulan secara tepat waktu.					
2	Dinas peternakan memberikan bonus kepada semua pegawai apabila pegawai tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi tehadap lembaga.					
Kompensasi Tidak Langsung						
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai.					
4	Dinas Peternakan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh pegawai.					

Kompensasi Non Material						
5	Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.					
6	Fasilitas kerja sudah mendukung dan memadai dalam menunjang pekerjaan saya.					
	Lingkungan Kerja (X4) adalah : segala sesuatu yang ada di tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi semangat dan efektif kerja karyawan. (setiawan 2020).					
Lingkungan Kerja		5	4	3	2	1
Fasilitas Kerja						
1	Saya merasa nyaman dengan penerangan didalam ruangan dimana tempat saya bekerja.					
2	Saya selalu ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja.					
Interaksi Sosial						
3	Saya selalu mendapat bimbingan yang baik dari atasan.					
4	Saya mendapat kemudahan berkomunikasi dengan atasan tidak terbatas.					
Suasana Kerja						
5	Keamanan di lingkungan Dinas Peternakan sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
6	Musik di lingkungan Dinas Peternakan cukup memberikan ketenangan dalam bekerja.					
	Kinerja Pegawaia (Y) adalah : tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					

	Kinerja Pegawai	5	4	3	2	1
	Kualitas Kerja					
1	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian					
	Kuantitas Kerja					
2	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan terget yang ditentukan.					
	Tanggung Jawab					
3	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
	Kerja Sama					
s 4	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.					
	Inisiatif					
5	Saya memiliki ide yang berasal dari pemikiran saya sendiri.					
6	Saya yakin apapun yang saya lakukan akan berhasil.					

Lampiran II Identitas Responden

NO RESP	NAMA	JK	UMUR (TAHUN)	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA KERJA	JABATAN	PANGKAT/GOLONGAN
1	Christovel U.T.Talarandu,S.Pt	L	54	Sarjana (S1)	31	Kepala Dinas	Pembina Utama Md.IV/c
2	Lily Nur Syaadah,S.Pt	P	50	Sarjana (S1)	26	Sekretaris	Pembina TK.I. IV/b
3	Simson Benu,A.Md.Pt	L	56	Diploma IV	34	Kabid Pembibitan dan Produksi ternak	Pembina IV/a
4	Sitti N Abdullah,S.Pt	P	50	Sarjana (S1)	25	Kabit Sarana Prasarana dan Kelembagaan	Pembina IV/a
5	Kanisius Raja,STP	L	55	Sarjana (S1)	27	Kabid Keswan Kesmavet dan Pemasaran	Pembina IV/a
6	Maria Licia Kahan,S.Pt	P	56	Sarjana (S1)	25	Pengawas Bibit ternak Ahli Muda	Penata TK.I.III/d
7	Maya Detje, S.Pt	P	53	Sarjana (S1)	25	Perencana	Penata TK.I.III/d
8	Ir. Heni S.U.Pandhu	P	57	Sarjana (S1)	24	Pengawas Pakan Ternak	Penata TK.I.III/d
9	Junianse R.Messah, SP	P	52	Sarjana (S1)	18	Perencana	Penata TK.I.III/d
10	Nurlaila Bere,SP	P	43	Sarjana (S1)	17	Pengawas Bibit ternak Ahli Muda	Penata TK.I.III/d
11	Silfanus Baso,S.Pt	L	46	Sarjana (S1)	16	Pengawas Bibit ternak Ahli Muda	Penata TK.I. III/d

12	Kurnia Mamsari,S.Pt	P	41	Sarjana (S1)	16	Pengawas Pakan Ternak	Penata TK.I. III/d
13	Dwiseputra C. Doeka, SST	L	45	Diploma IV	18	Pengawas Pakan Ternak	Penata TK.I. III/d
14	Yulius Weni Grimu,SSt	L	48	Diploma Iv	20	Kepala UPTD	Penata TK.I. III/d
15	Akbar Koda, SST	L	50	Diploma IV	18	Pengawas Pakan Ternak	Penata III/c
16	Nomensen Donuisang,SST	L	46	Diploma IV	18	Kasubag Umum	Penata III/c
17	Stefanus Karta,SST	L	47	Diploma IV	12	Kepala UPTD	Penata III/c
18	Stefanus Riwu,SST	L	51	Diploma IV	18	Kepala UPTD	Penata III/c
19	Bernabas Y. Serangmo,SST	L	55	Diploma IV	22	Kepala UPTD	Penata III/c
20	Abdul S. Abbas, S.Pt	L	34	Sarjana (S1)	10	Pengawas Bibit ternak Ahli Muda	Penata TK.I. III/d
21	Ady Irma B. Retibana, S.Pt	P	42	Sarjana (S1)	13	Pengawas Bibit ternak Ahli Muda	Penata TK.I.III/d
22	Drh. Asryani Dopongtonung	P	40	Sarjana (S1)	6	Medik Vetriner Ahli Muda	Penata III/c
23	Delila M. Blegur,A.Md	P	40	Diploma III	18	Kasubag Tata Usaha	Penata III/c
24	Agustinus G. Mau, SST	L	50	Diploma IV	18	Kepala UPTD	Penata III/c
25	Agripa Blegur, SST	L	53	Diploma IV	16	Kasubag tata Usaha	Penata MD. TK. I.III/b
26	Rut Yumina Laka, A.Md	P	50	Diploma III	12	Kasubag tata Usaha	Penata MD. TK. I.III/b
27	Sarah D.A.Mabilaka	P	50	SMA	24	Kasubag Tata Usaha	Penata MD. III/a

28	Sitti N .Y.G.Muhamad, S.Pt	P	34	Sarjana (S1)	3	Pengawas Sanitati Usaha Peternak dan Kesmavet	Penata MD. III/a
29	Robenson Tuladang.A.Md	L	45	Diploma III	11	Kasubag tata Usaha	Penata TK.I. III/b
30	Ebson s. Kafelban, A.Md	L	48	Diploma III	13	Staf	Penata MD.III/a
31	Nurdin Haji	L	42	SMA	14	Staf	Penata MD.III/a
32	Hijrawati Bual	P	48	SMA	18	Staf	Penata MD.III/a
33	Meriance L. Molebila	P	41	SMA	18	Staf	Penata MD.III/a
34	Maria H. Ohin,S.Pt	P	33	Sarjana (S1)	2	Pengawas Bibit Ternak ahli Pertama	Penata MD.III/a
35	Sarah Oumaro	P	53	SMA	17	Staf	Penata MD.III/a
36	Penina lape	P	42	SMA	17	Staf	Penata MD.III/a
37	Yosefina R. Odja	P	42	SMA	17	Staf	Penata MD.III/a
38	Drh. Charolina E. Lobangtang,S.KH	P	32	Sarjana (S1)	1	Medik Veteriner Ahli Pertama	KELAS X
39	Yohana awang	P	48	SMA	16	Staf	Peng. TK.I.II/d
40	Yoram Allung,A.Md.Vet	L	29	Diploma III	4	Pengelola Budi daya Pengembangan Ternak	Pengatur II/c
41	Seriana Dopungnuha	P	42	SMA	11	Staf	Pengatur II/c
42	Markus Faon	L	49	SMA	16	Staf	Pengatur II/c

43	Gideon Wetang	L	55	SMA	13	Staf	Pengatur II/c
44	Yapin M. Maure,A.Md	P	41	Diploma III	2	Terampil Para Medik Veteriner	Kelas VII
45	Diana I.G.Mang, A.Md	P	37	Diploma III	2	Staf	Kelas VII
46	Agung I. Limbakana, A.Md.Pt	L	26	Diploma III	1	Staf	Kelas VII
47	Srymadryah F. Lape,A.Md	P	43	Diploma III	1	Staf	Kelas VII
48	Imelda, a.Md	P	36	Diploma III	1	Staf	Kelas VII
49	Kadhija L. Lema,A.Md.Vet	P	26	Diploma III	1	Staf	Kelas VII
50	Abdul Kharis A.Maro	L	39	SMA	11	Staf	Peng. MD.II/a
51	Antonius Laka	L	38	SMA	11	Staf	Peng. MD.II/a
52	Muklis Kasim	L	52	SMA	13	Staf	Peng. MD.TK.I. II/b
53	Erwin Beli	L	38	SMP	11	Staf	Juru TK.I.I/d
54	Yekiel Bolingsau	L	53	SD	13	Staf	Juru I/c

Lampiran III Data Tabulasi Variabel X_1

NO RESP.	JAWABAN RESPONDEN						
	1	2	3	4	5	6	JUMLAH
1	4	4	5	5	5	5	28
2	4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	5	5	28
5	3	3	4	4	4	4	22
6	4	4	4	4	5	5	26
7	4	4	4	4	5	5	26
8	4	4	5	5	5	5	28
9	4	4	5	5	5	5	28
10	4	4	4	4	5	5	26
11	4	4	4	4	5	5	26
12	4	4	5	5	5	5	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	5	5	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	5	5	5	5	28
18	4	4	4	4	5	5	26
19	3	3	4	4	4	4	22
20	5	4	4	4	5	4	26
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	5	5	26
24	4	4	4	5	5	5	27
25	4	4	4	5	5	5	27
26	4	4	4	5	5	5	27
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	5	5	5	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	5	5	26
31	4	4	4	4	5	5	26
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	5	5	26

35	4	4	4	4	5	5	26
36	4	4	4	5	5	5	27
37	4	4	4	5	5	5	27
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	5	5	5	5	28
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	5	5	26
42	4	4	4	4	5	5	26
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	5	5	26
46	4	4	4	4	5	5	26
47	4	4	4	5	5	5	27
48	4	4	4	5	5	5	27
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	5	5	5	5	28
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	4	5	5	26
53	4	4	5	5	5	5	28
54	4	4	5	5	5	5	28
JUMLAH	229	228	241	248	266	265	1477

Lampiran IV Data Tabulasi Variabel X_2

NO RESP.	JAWABAN RESPONDEN						
	1	2	3	4	5	6	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	5	5	5	27
5	3	3	3	3	4	4	20
6	4	4	4	5	5	5	27
7	4	4	4	4	4	5	25
8	4	4	5	5	5	5	28
9	4	4	5	5	5	5	28
10	4	4	5	5	5	5	28
11	4	4	4	4	5	5	26
12	4	4	5	5	5	5	28

13	4	4	5	5	5	5	28
14	4	4	4	4	5	5	26
15	3	3	3	4	4	4	21
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	5	5	5	27
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	3	4	4	4	4	22
20	4	4	4	5	5	5	27
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	5	25
24	4	4	4	5	5	5	27
25	4	4	5	5	5	5	28
26	4	4	4	4	4	5	25
27	4	5	5	5	5	5	29
28	4	4	5	5	5	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	5	25
31	4	4	4	5	5	5	27
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	5	25
35	4	4	4	5	5	5	27
36	4	4	5	5	5	5	28
37	4	4	4	4	4	5	25
38	4	5	5	5	5	5	29
39	4	4	5	5	5	5	28
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	5	25
42	4	4	4	5	5	5	27
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	4	4	4	5	25
46	4	4	4	5	5	5	27
47	4	4	5	5	5	5	28
48	4	4	4	4	4	5	25
49	4	5	5	5	5	5	29
50	4	4	5	5	5	5	28

51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	4	4	5	25
53	4	4	5	5	5	5	28
54	4	4	5	5	5	5	28
JUMLAH	225	228	243	253	256	267	1472

Lampiran V Data Tabulasi Variabel X_3

NO RESP.	JAWABAN RESPONDEN						
	1	2	3	4	5	6	JUMLAH
1	4	4	4	4	5	5	26
2	4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	4	5	5	26
6	4	4	5	5	5	5	28
7	4	4	5	5	5	5	28
8	4	4	4	4	5	5	26
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	5	5	5	5	28
11	4	4	4	5	5	5	27
12	4	5	5	5	5	5	29
13	4	4	5	5	5	5	28
14	4	4	4	4	4	5	25
15	4	4	4	4	4	5	25
16	4	4	5	5	5	5	28
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	5	5	5	27
19	3	3	4	4	4	4	22
20	4	4	4	4	4	5	25
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	5	5	5	27
25	4	4	4	5	5	5	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30

28	4	4	4	5	5	5	27
29	4	4	4	5	5	5	27
30	4	4	4	4	4	5	25
31	4	4	4	4	4	5	25
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	5	5	5	27
36	4	4	4	5	5	5	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	5	5	5	27
40	4	4	4	5	5	5	27
41	4	4	4	4	4	5	25
42	4	4	4	4	5	4	25
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	5	5	5	27
47	4	4	4	5	5	5	27
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	5	4	5	5	4	27
51	4	5	4	5	5	4	27
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	5	5	26
54	5	5	5	5	5	5	30
JUMLAH	233	236	242	256	261	265	1493

Lampiran VI Data Tabulasi Variabel X_4

NO RESP.	JAWABAN RESPONDEN						
	1	2	3	4	5	6	JUMLAH
1	4	4	5	5	5	5	28
2	4	4	4	5	5	5	27
3	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	5	5	5	27
5	3	3	4	4	4	4	22

6	4	4	5	5	5	5	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	5	5	26
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	5	5	26
11	4	4	5	5	5	5	28
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	4	4	5	5	5	27
14	5	5	5	5	5	5	30
15	3	3	4	4	4	4	22
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	5	5	5	5	28
18	4	4	4	5	5	5	27
19	3	4	4	4	4	4	23
20	4	4	4	4	4	5	25
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	5	5	5	5	29
24	4	4	5	5	5	5	28
25	4	4	5	5	5	5	28
26	4	4	5	5	5	5	28
27	4	4	5	5	5	5	28
28	4	5	5	5	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	5	25
31	4	4	4	4	4	5	25
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	5	5	5	5	5	29
35	4	4	5	5	5	5	28
36	4	4	5	5	5	5	28
37	4	4	5	5	5	5	28
38	4	4	5	5	5	5	28
39	4	5	5	5	5	5	29
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	5	25
42	4	4	4	4	4	5	25
43	5	5	5	5	5	5	30

44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	5	5	5	5	5	29
46	4	4	5	5	5	5	28
47	4	4	5	5	5	5	28
48	4	4	5	5	5	5	28
49	4	4	5	5	5	5	28
50	4	5	5	5	5	5	29
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	4	4	5	25
53	4	4	4	4	5	5	26
54	5	5	5	5	5	5	30
JUMLAH	226	234	252	256	260	266	1494

Lampiran VII Data Tabulasi Variabel Y

NO RESP.	JAWABAN RESPONDEN						
	1	2	3	4	5	6	JUMLAH
1	4	4	4	5	5	5	27
2	4	4	4	4	5	5	26
3	3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	5	5	26
5	3	3	3	3	4	4	20
6	4	4	4	4	4	5	25
7	4	4	4	4	4	5	25
8	4	4	4	4	4	5	25
9	4	4	4	5	5	5	27
10	4	4	4	4	4	5	25
11	4	4	4	4	4	5	25
12	4	4	4	4	4	5	25
13	4	4	4	5	5	5	27
14	4	4	4	4	4	5	25
15	3	3	3	3	4	4	20
16	4	4	5	5	5	5	28
17	4	4	4	5	5	5	27
18	4	4	4	4	4	5	25
19	3	3	3	3	4	4	20
20	4	4	4	4	4	4	24

21	4	5	5	5	5	5	29
22	4	5	5	5	5	5	29
23	4	4	4	4	4	5	25
24	4	4	4	5	4	4	25
25	4	4	4	4	4	5	25
26	4	4	4	4	4	5	25
27	4	4	4	5	5	5	27
28	4	4	4	5	5	5	27
29	4	4	4	5	5	5	27
30	3	4	4	4	4	4	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	5	5	5	5	5	29
33	4	5	5	5	5	5	29
34	4	4	4	4	4	5	25
35	4	4	4	4	4	5	25
36	4	4	4	4	4	5	25
37	4	4	4	4	4	5	25
38	5	5	4	4	5	4	27
39	4	4	4	5	5	5	27
40	4	4	4	5	5	5	27
41	3	4	4	4	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	5	5	5	5	5	29
44	4	5	5	5	5	5	29
45	4	4	4	4	4	5	25
46	4	4	4	4	4	5	25
47	4	4	4	4	4	5	25
48	5	4	4	4	4	4	25
49	4	4	4	5	5	5	27
50	4	4	4	5	5	5	27
51	4	4	4	5	5	5	27
52	3	4	4	4	4	4	23
53	5	4	4	4	4	4	25
54	4	4	4	5	5	5	27
JUMLAH	212	219	220	234	239	256	1380

Lampiran VIII Hasil Uji Validitas Variabel X_1

Correlations

		P1.X1	P2.X1	P3.X1	P4.X1	P5.X1	P6.X1	Jumlah
P1.X1	Pearson Correlation	1	.964**	.585**	.468**	.413**	.278*	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.042	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P2.X1	Pearson Correlation	.964**	1	.631**	.523**	.411**	.400**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.003	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P3.X1	Pearson Correlation	.585**	.631**	1	.770**	.263	.297*	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.055	.029	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P4.X1	Pearson Correlation	.468**	.523**	.770**	1	.341*	.385**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.012	.004	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P5.X1	Pearson Correlation	.413**	.411**	.263	.341*	1	.885**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.055	.012		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P6.X1	Pearson Correlation	.278*	.400**	.297*	.385**	.885**	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.042	.003	.029	.004	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Jumlah	Pearson Correlation	.848**	.890**	.820**	.786**	.615**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Lampiran IX Hasil Uji Validitas Variabel X_2

Correlations

		P1.X2	P2.X2	P3.X2	P4.X2	P5.X2	P6.X2	Jumlah
P1.X2	Pearson Correlation	1	.904**	.618**	.503**	.451**	.566**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P2.X2	Pearson Correlation	.904**	1	.672**	.538**	.485**	.556**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P3.X2	Pearson Correlation	.618**	.672**	1	.744**	.668**	.497**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P4.X2	Pearson Correlation	.503**	.538**	.744**	1	.890**	.491**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P5.X2	Pearson Correlation	.451**	.485**	.668**	.890**	1	.410**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.002	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P6.X2	Pearson Correlation	.566**	.556**	.497**	.491**	.410**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Jumlah	Pearson Correlation	.831**	.859**	.876**	.854**	.801**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

Lampiran X Hasil Uji Validitas Variabel X_3

Correlations

		P1.X3	P2.X3	P3.X3	P4.X3	P5.X3	P6.X3	Jumlah
P1.X3	Pearson Correlation	1	.965**	.724**	.455**	.393**	.359**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.003	.008	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P2.X3	Pearson Correlation	.965**	1	.752**	.470**	.406**	.360**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.008	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P3.X3	Pearson Correlation	.724**	.752**	1	.570**	.459**	.132	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.340	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P4.X3	Pearson Correlation	.455**	.470**	.570**	1	.806**	.232	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.091	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P5.X3	Pearson Correlation	.393**	.406**	.459**	.806**	1	.288*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000		.035	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P6.X3	Pearson Correlation	.359**	.360**	.132	.232	.288*	1	.391**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.340	.091	.035		.003
	N	54	54	54	54	54	54	54
Jumlah	Pearson Correlation	.882**	.895**	.850**	.771**	.710**	.391**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Lampiran XI Hasil Uji Validitas Variabel X_4

Correlations

		P1.X4	P2.X4	P3.X4	P4.X4	P5.X4	P6.X4	Jumlah
P1.X4	Pearson Correlation	1	.788**	.527**	.509**	.510**	.613**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54

P2.X4	Pearson Correlation	.788**	1	.577**	.518**	.467**	.433**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P3.X4	Pearson Correlation	.527**	.577**	1	.837**	.674**	.400**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.003	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P4.X4	Pearson Correlation	.509**	.518**	.837**	1	.806**	.478**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P5.X4	Pearson Correlation	.510**	.467**	.674**	.806**	1	.593**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P6.X4	Pearson Correlation	.613**	.433**	.400**	.478**	.593**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Jumlah	Pearson Correlation	.836**	.819**	.837**	.848**	.809**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

Lampiran XII Hasil Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		P1.Y	P2.Y	P3.Y	P4.Y	P5.Y	P6.Y	Jumlah
P1.Y	Pearson Correlation	1	.509**	.340*	.328*	.239	.295*	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.016	.082	.030	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P2.Y	Pearson Correlation	.509**	1	.856**	.573**	.478**	.356**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.008	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P3.Y	Pearson Correlation	.340*	.856**	1	.656**	.468**	.402**	.815**

	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.000	.003	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P4.Y	Pearson Correlation	.328*	.573**	.656**	1	.800**	.488**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P5.Y	Pearson Correlation	.239	.478**	.468**	.800**	1	.424**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.082	.000	.000	.000		.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
P6.Y	Pearson Correlation	.295*	.356**	.402**	.488**	.424**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.030	.008	.003	.000	.001		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Jumlah	Pearson Correlation	.578**	.821**	.815**	.873**	.777**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Lampiran XIII Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

Lampiran XIV Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	6

Lampiran XV Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	6

Lampiran XVI Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Lampiran XVII Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Lampiran XVIII Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48083953
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.092
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran XIX Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.186	.495		-2.398	.020

	kompetensi	.031	.036	.240	.854	.397
	K. Demokratis	.038	.028	.340	1.324	.192
	Kompensasi	.001	.023	.011	.063	.950
	Lingkungan Kerja	-.011	.024	-.096	-.470	.640

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran XX Hasil Uji Asumsi Klasik Multikulineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.328	1.069		-4.984	.000		
	kompetensi	.301	.077	.282	3.896	.000	.194	5.158
	K. Demokratis	.335	.061	.362	5.451	.000	.231	4.323
	Kompensasi	.199	.050	.186	3.973	.000	.464	2.154
	Lingkungan Kerja	.290	.052	.293	5.573	.000	.368	2.719

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran XXI Hasil Uji Asumsi Klasik Linearitas Variabel X_1 dan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * kompetensi	Between Groups	(Combined)	209.415	5	41.883	55.971	.000
		Linearity	202.792	1	202.792	271.003	.000
		Deviation from Linearity	6.623	4	1.656	2.213	.082
	Within Groups		35.918	48	.748		
	Total		245.333	53			

Lampiran XXII Hasil Uji Asumsi Klasik Linearitas Variabel X_2 dan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Kinerja Pegawai * K. Demokratis	Between Groups	(Combined)	191.852	8	23.981	20.178	.000
		Linearity	185.083	1	185.083	155.731	.000
		Deviation from Linearity	6.769	7	.967	.814	.581
	Within Groups		53.482	45	1.188		
	Total		245.333	53			

Lampiran XXIII Hasil Uji Asumsi Klasik Linearitas Variabel X_3 dan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	131.980	6	21.997	9.121	.000
		Linearity	115.182	1	115.182	47.758	.000
		Deviation from Linearity	16.798	5	3.360	1.393	.244
	Within Groups		113.353	47	2.412		
	Total		245.333	53			

Lampiran XXIV Hasil Uji Asumsi Klasik Linearitas Variabel X_4 dan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	192.869	7	27.553	24.158	.000
		Linearity	180.036	1	180.036	157.853	.000
		Deviation from Linearity	12.833	6	2.139	1.875	.105
	Within Groups		52.464	46	1.141		
	Total		245.333	53			

Lampiran XXV Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.328	1.069		-4.984	.000
	Kompetensi	.301	.077	.282	3.896	.000
	K. Demokratis	.335	.061	.362	5.451	.000
	Kompensasi	.199	.050	.186	3.973	.000
	Lingkungan Kerja	.290	.052	.293	5.573	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran XXVII Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.328	1.069		-4.984	.000
	Kompetensi	.301	.077	.282	3.896	.000
	K. Demokratis	.335	.061	.362	5.451	.000
	Kompensasi	.199	.050	.186	3.973	.000
	Lingkungan Kerja	.290	.052	.293	5.573	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran XXVII Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.079	4	58.270	233.004	.000[b]
	Residual	12.254	49	.250		
	Total	245.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, K. Demokratis, kompensasi

Lampiran XXVIII Hasil Korelasi Berganda Dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics: R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.975[a]	.950	.946	.500	.950	233.004	4	49	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, K. Demokratis, kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran XXIX Kartu Konsultasi Proposal

Lampiran XXX Kartu Konsultasi Skripsi

Lampiran XXXI Surat Ijin Penelitian