

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan

4.1.1 Profil Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 16 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Mempunyai tugas membantu bupati untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dibidang perhubungan dan tugas pembantu.

4.1.2 Visi dan Misi Organisasi.

a. Visi

Visi Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan “Menuju Kabupaten Pasuruan yang maslahat, sejahtera dan berdaya saing “

b. Misi

Adapun misi merupakan keinginan menyatukan langkah dan gerak untuk mewujudkan visi yang telah di tetapkan adapun misi Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan adalah :

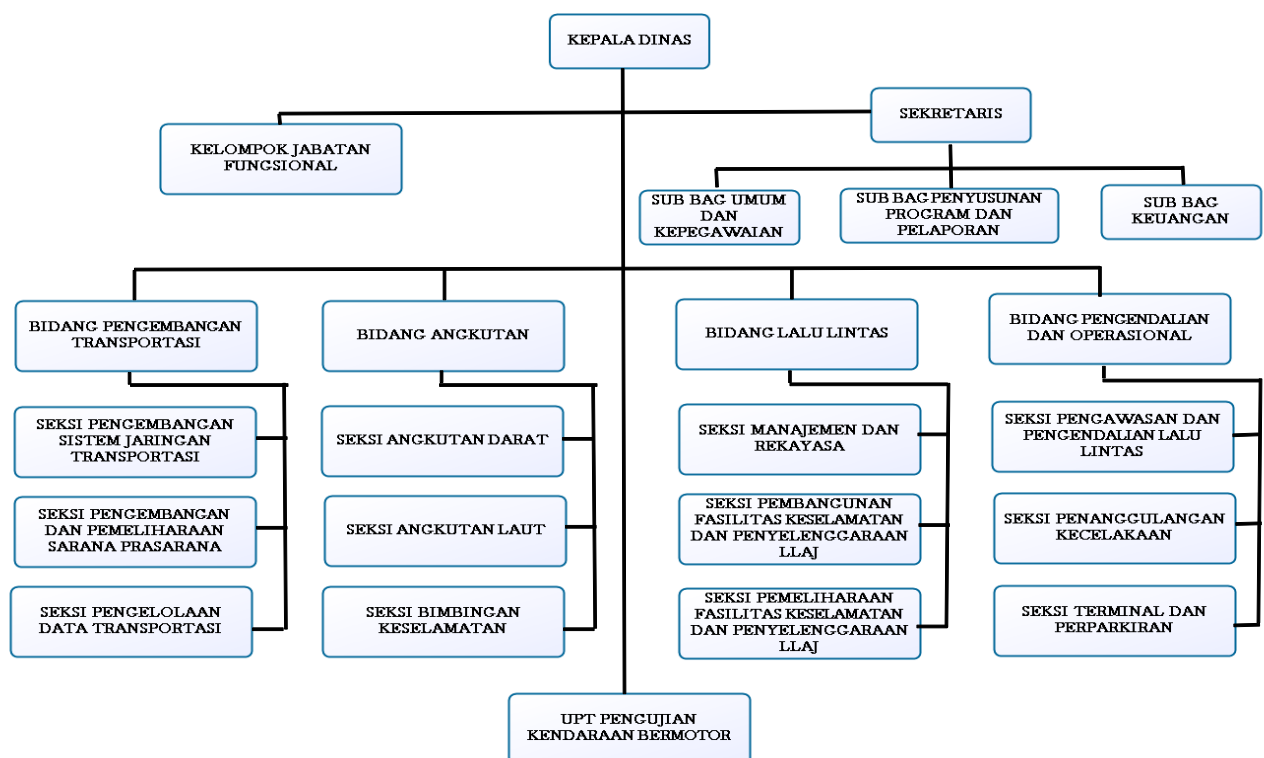
“Meningkatkan kualitas infastuktur daerah untuk penguatan konektivitas dan aksesibilitas masyarakat dalam rangka peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan pemanfaatan segenap potensi sumber daya alam secara bertanggungjawab dan berkelanjutan sebagai bentuk konservasi lingkungan di Kabupaten Pasuruan”.

4.1.3 Struktur Organisasi

Suatu Organisasi / instansi akan berjalan lancar apabila dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya masing – masing pegawai tersebut disertai tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan prestasinya serta dengan kordinasi yang baik.

Kordinasi itu dapat berjalan dengan baik apabila Struktur Organisasi tersusun dengan sempurna. Struktur organisasi yang tepat akan turut menunjang performa organisasi karena mencerminkan pembagian dan pengkoordinasian tugas yang terdapat di dalam organisasi. Struktur organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PASURUAN



Sumber : Dinas Perhubungan Data Tahun 2020

Melalui struktur organisasi telah didapatkan dasar – dasar untuk mengetahui aktivitas organisasi yang sebenarnya. Hal ini disebabkan struktur organisasi adalah

lukisan atau diagram yang menunjukkan segi – segi penting hubungan fungsi – fungsi dan individu serta menunjukan tingkatan aliran tanggung jawab dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan berbentuk garis, dimana wewenang mengalir dari pimpinan ke bawah. Jadi hubungan perintah membentang dari pimpinan sampai ke bawahan begitu pula sebaliknya hubungan dan tanggung jawab dari bawahan sampai pucuk pimpinan merupakan suatu garis. Adapun susunan pengurus Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan sebagai berikut :

- I. Kepala Dinas
- II. Sekretaris
 1. Sub bag umum dan kepegawaian
 2. Sub bag penyusunan program dan pelaporan
 3. Sub bag keuangan
- III. Bidang pengembangan Transportasi
 1. Seksi pengembangan sistem jaringan
 2. Seksi pengembangan dan pemeliharaan sarana prasarana
 3. Seksi pengelolaan data transportasi
- IV. Bidang angkutan
 1. Seksi angkutan darat
 2. Seksi angkutan laut
 3. Seksi bimbingan keselamatan
- V. Bidang lalu-lintas Angkutan Jalan
 1. Seksi manajemen dan rekayasa
 2. Seksi pembangunan fasilitas keselamatan dan penyelenggaraan LLAJ
 3. Seksi pemeliharaan fasilitas keselamatan dan penyelenggaraan LLAJ
- VI. Bidang Pengendalian dan Operasional
 1. Seksi pengendalian dan operasional
 2. Seksi penanggulangan kecelakaan
 3. Seksi terminal dan perparkiran

Adapun jumlah pegawai yang terdapat di Dinas perhubungan Kabupaten Pasuruan adalah 87 orang yang berstatus PNS (Pegawai Negri Sipil).

Pegawai-pegawai tersebut terbagi dalam lima bagian yaitu :

1. Bagian Sekretariat
2. Bagian pengembangan Transportasi
3. Bagian angkutan
4. Bagian lalu – lintas Angkutan Jalan
5. Bagian Pengendalian dan Operasional

4.1.4 Lokasi Organisasi / Instansi.

Sebelum organisasi/instansi memulai menjalankan organisasinya, maka persoalan yang paling sulit bagi pimpinan adalah menentukan dimana lokasi yang paling tepat, karena hal ini mempengaruhi kedudukan dan kelangsungan hidup organisasi / instansi tersebut.

Dalam menentukan lokasi organisasi / instansi biasanya didasarkan atas beberapa pertimbangan antara lain:

a. Faktor sejarah

Pendirian organisasi / instansi ini didasarkan pada masa sejarah yang pernah berlaku.

b. Faktor pemerintah

Organisasi / instansi yang memang lokasinya sudah ditentukan oleh pemerintah.

c. Faktor ekonomi

Pendirian organisasi / instansi yang didasarkan pada faktor ekonomi yaitu :

1. Mudah dijangkau dengan transportasi.
2. Segi keamanan
3. Segi teknis

Menurut artinya lokasi organisasi / instansi dibedakan menjadi dua yaitu :

a. Menurut arti tempat kedudukan.

Yaitu tempat dimana organisasi / instansi mengadakan aktifitas administrasinya atau kantornya.

Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan mempunyai tempat kedudukan di Jl. Raya Wonorejo Km. 17 Ds. Pakijangan Kecamatan. Wonorejo Kabupaten Pasuruan.

b. Menurut arti tempat kediaman

Yaitu tempat dimana organisasi / instansi menjalankan aktifitasnya untuk beroperasi.

Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan mempunyai tempat kediaman atau wilayah kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga) wilayah yaitu :

1. Wilayah Timur meliputi Kecamatan Rejoso, Kecamatan Grati, Kecamatan Lekok, Kecamatan Nguling, Kecamatan Lumbang, dan Kecamatan Winongan, Kecamatan Gondangwetan, Kecamatan Pasrepan, Kecamatan Puspo, dan Kecamatan Tosari.
2. Wilayah Barat meliputi Kecamatan Gempol, Kecamatan Beji, Kecamatan Bangi, Kecamatan Rembang Kecamatan Prigen, Kecamatan Pandaan dan Kecamatan Sukorejo.
3. Wilayah Selatan meliputi Kecamatan Pohjentrek, Kecamatan Kejayan, Kecamatan Wonorejo, Kecamatan Kraton, Kecamatan Purwosari, Kecamatan Porwodadi dan Kecamatan Tukur.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Kuesioner berisi 42 butir pertanyaan yang terdiri dari 7 butir pertanyaan untuk Lingkungan Kerja (X_1), 10 butir pertanyaan untuk Kompetensi (X_2), 14 butir pertanyaan untuk Perilaku Individu (Y_1), 11 butir pertanyaan untuk variabel budaya kerja (Y_2). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan yang berstatus PNS (pegawai negeri sipil). Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden dan analisis deskriptif variabel.

a. Analisis Deskriptif Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	%
≤ 30	3	3,45
31 – 40	24	27,59
41 – 50	40	45,98
51 – 60	20	22,99
Jumlah	87	100,00

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 yang berusia ≤ 30 tahun berjumlah 3 orang responden atau 3,45%, 31 sampai dengan 40 tahun berjumlah 24 orang responden atau 27,59%, 41 sampai dengan 50 tahun berjumlah 40 orang responden atau 45,98%, 51 sampai dengan 60 tahun berjumlah 20 orang responden atau 22,99%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	%
SD	5	5,75
SMP	2	2,30
SMU	42	48,28
D II	3	3,45
D III	2	2,30
S 1	24	27,59
S 2	9	10,34
Jumlah	87	100,00

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang berpendidikan SD berjumlah 5 orang responden atau 5,75%, SMP berjumlah 2 orang responden atau 2,30%, SMU berjumlah 42 orang responden atau 48,28%, D II berjumlah 3 orang responden atau 3,45%, DIII berjumlah 2 orang responden atau 2,30%, S1 berjumlah 24 orang responden atau 27,59%, dan yang berpendidikan S2 berjumlah 9 orang responden atau 10,34%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	%
Laki - Laki	82	94,25
Perempuan	5	5,75
Jumlah	87	100,00

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 82 orang responden atau 94,25 %, dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang responden atau 5,75%.

4.2.2 Penentuan Range

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban responden telah direkapitulasi. Skala yang digunakan dalam mengukur masing-masing indikator variabel adalah skala likert dengan skor yang tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 (lima) dan skor terendah 1 (satu). Dengan jumlah responden sebanyak 87 orang akan tetapi dalam pelaksanaannya hanya 71 orang yang mengembalikan koesionernya, 11 responden tidak mengembalikan tanpa keterangan dan 5 orang responden tidak mengisi koesionernya maka dapat di hitung sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

$$\text{Skor tertinggi} : 71 \times 5 = 355$$

$$\text{Skor terendah} : 71 \times 1 = 71$$

$$\text{Range} = \frac{355 - 71}{5}$$

Sehingga range untuk hasil survey adalah 56,8 dibulatkan 57

Range skor :

71 – 128 = sangat rendah

129 – 186 = rendah

187 – 243 = cukup

244 – 301 = tinggi

302 – 359 = sangat tinggi

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator variable Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui perilaku individu adalah sebagai berikut :

a. Deskripsi variabel Lingkungan kerja

Deskripsi tanggapan responden mengenai atau memberikan gambaran responden terkait lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan yang dapat disajikan melalui tabel 4.4 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden
Lingkungan Kerja

Kode	Pertanyaan						Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
LK.1	Fasilitas kerja yang dibutuhkan tersedia cukup memadai	55	76	69	36	0	236
LK.2	Penerangan/pencahayaan diruangan cukup baik dan tidak menyilaukan.	90	48	84	26	0	248
LK.3	Keberihan ruang kerja selalu terjaga dan tertata rapi	55	72	72	36	0	235
LK.4	Temperatur atau suhu udara ruang kerja idial sehingga bekerja menjadi lebih nyaman.	80	56	81	28	0	245
LK.5	ketersedianya alat komunikasi dan music dapat menunjang dalam bekerja.	90	52	81	26	0	249
LK.6	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik	65	68	69	36	0	238
LK.7	Hubungan dengan teman kerja pada organisasi ini berjalan dengan lancer.	80	56	78	30	0	244
Rata –rata Skor							242

Berdasarkan tabel diatas indikator yang pertama Fasilitas kerja yang dibutuhkan tersedia cukup memadai memiliki rata-rata 236. Para responden memberikan jawaban terhadap indikator tersebut masuk range skor cukup. Meskipun terlihat pada

tabel masih ada pegawai yang memilih ragu-ragu dengan memberikan jawaban kurang setuju dan juga tidak setuju pada indikator tersebut.

Pada indikator kedua Penerangan/pencahayaan diruangan cukup baik dan tidak menyilaukan terlihat tidak jauh berbeda dari jawaban responden pada indikator yang pertama. Rata-rata responden sebanyak 248 merika memberikan jawaban atas hal tersebut tinggi. Meskipun demikian masih ada pegawai yang memilih ragu-ragu dengan memberikan penilaian kurang setuju dan juga masih ada responden yang menjawab tidak setuju.

Pada indikator yang ketiga Keberihan ruang kerja selalu terjaga dan tertata rapi para responden memberikan jawaban terhadap variabel tersebut juga cukup, dengan rata-rata jawaban responden sebanyak 235. Namu juga ada pegawai yang member penilaian kurang setuju dan tidak setuju.

Pada indikator keempat Temperatur atau suhu udara ruang kerja idial sehingga bekerja menjadi lebih nyaman rata-rata jawaban responden sebanyak 245 masuk kategori tinggi. Meskipun masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju pada tabel.

Pada indikator kelima ketersedianya alat komunikasi dan music dapat menunjang dalam bekerja terlihat tidak jauh berbeda dari jawaban pada indikator keempat dibuktikan dengan rata-rata dari indikator tersebut sebanyak 249 yang menunjukkan respon yang tinggi pada indikator tersebut.

Pada indikator keenam Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik para responden juga memberikan jawaban hampir sama dengan jawaban indicator pertama dan indicator ketiga, hal ini dapat dilihat rata-rata pada tabel sebesar 238.

Pada indikator terakhir Hubungan dengan teman kerja pada organisasi ini berjalan dengan lancer meskipun masih ada pegawai yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju akan tetapi banyak juga para responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju hal ini dapat dilihat dari rata-rata pada indikator tersebut sebesar 244.

b. Deskripsi Variabel Kopetensi

Deskripsi jawaban responden mengenai atau memberikan gambaran responden terkait Kompetensi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan yang dapat disajikan melalui tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5
Deskripsi tanggapan Responden
Kompetensi

Kode	Pertanyaan						Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
KT.1	Saya memiliki pengetahuan formal sesuai dengan bidang pekerjaan.	100	140	48	0	0	285
KT.2	Saya pernah mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan	100	140	48	0	0	288
KT.3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keahlian yang saya miliki saat ini menanggapi suatu masalah	105	124	57	0	0	286
KT.4	Saya mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dengan cepat dan efisien.	100	140	48	0	0	288
KT.5	Saya mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam bekerja.	100	136	51	0	0	287
KT.6	Saya selalu bersikap ramah dan sopan kepada atasan maupun rekan kerja pada waktu melaksanakan pekerjaan.	95	132	57	0	0	284
Rata –rata Skor							286

Tabel 4.5 yaitu jawaban responden mengenai kompetensi secara umum, keseluruhan indikator memiliki rata-rata jawaban yang masuk range skor tinggi, hal tersebut dapat di lihat dari rata-rata skor indicator keseluruhan sebesar 286. Namun pada masing – masing indikator tersebut pada table diatas masih nampak yang memiliki jawaban kurang setuju dari sebagian kecil pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.

c. Deskripsi Variabel Perilaku Individu

Deskripsi jawaban responden mengenai atau memberikan gambaran responden terkait Perilaku Individu pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan yang dapat di melalui tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden
Perilaku Individu

Kode	Pertanyaan						Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
PI.1	Saya tidak memandang status dalam menyelesaikan pekerjaan	0	68	117	30	0	215
PI.2	Perempuan lebih nyaman dirungan dari pada laki-laki dalam bekerja	10	84	72	48	0	214
PI.3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik	0	72	117	28	0	217
PI.4	Saya mampu menyelesaikan masalah sendiri dengan bijak dan cepat	10	84	78	44	0	216
PI.5	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	10	84	84	40	0	218
PI.6	Saya melaksanakan semua perintah atasan sesuai dengan tupoksi	0	92	102	28	0	222
PI.7	Saya berusaha meningkatkan pendidikan untuk peningkatan dan perbaikan organisasi	5	76	108	30	0	219
PI.8	Saya tidak menyia-nyiakan kesempatan mengikuti pelatihan yang diberikan organisasi	10	88	84	38	0	220
Rata –rata Skor							218

Berdasarkan tabel diatas, indikator pertama pada variabel perilaku individu Saya tidak memandang status dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan rata-rata jawaban responden terkait indikator tersebut termasuk cukup, dengan di buktikan rata-rata skor pada indicator tersebut sebesar 215. Namun tidak sedikit pula yang merasa kurang setuju dan tidak setuju dengan indikator tersebut.

Indikator kedua pada variabel perilaku individu Perempuan lebih nyaman dirungan dari pada laki-laki dalam bekerja menunjukkan rata-rata jawaban responden terkait indikator tersebut cukup, namun tidak sedikit dari responden yang kurang setuju dan tidak setuju dengan indikator tersebut. Begitupula sebagian pegawai ada yang menjawab kurang setuju dengan indikator variabel tersebut.

Indikator ketiga Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan baik. Rata-rata jawaban dari responden terkait indikator dari variabel ini cukup hal ini dilihat dari tabel jumlah rata-rata 217, namun sebagian kecil dari pegawai merasa kurang setuju dan tidak setuju.

Indikator keempat Saya mampu menyelesaikan masalah sendiri dengan bijak dan cepat , banyak juga pegawai yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dengan indikator ini hal itu terlihat dari jumlah nilai jawaban kurang setuju sebesar 78 dan tidak setuju sebesar 44, meskipun begitu indikator ini termasuk range skor cukup dalam jawaban responden.

Indikator kelima Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, indikator ini menunjukkan jawaban yang masuk range skor cukup dari para responden hal itu terlihat dari rata-rata sebesar 218, meskipun masih ada sebagian responden memilih jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Indikator keenam Saya melaksanakan semua perintah atasan sesuai dengan tupoksi, pada indikator ini rata-rata sebagian besar responden menjawab tidak setuju, namun jumlah rata-rata dari indikator ini lebih tinggi dari indikator lainnya yaitu sebesar 222.

Indikator ketujuh Saya berusaha meningkatkan pendidikan untuk peningkatan dan perbaikan organisasi, indikator ini pada indikator ini responden rata-rata menunjukkan jawaban masuk range skor cukup juga, hal ini terlihat dari jumlah rata-rata sebesar 219, meskipun menunjukkan dengan rata-rata seperti itu, akan tetapi masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju.

Indikator terakhir dari variabel ini adalah Saya tidak menyalahgunakan kesempatan mengikuti pelatihan yang diberikan organisasi, pada indikator pada variabel ini jawaban responden hampir merata hal ini terlihat dari jumlah rata-rata sebesar 220.

d. Deskripsi Variabel Kinerja

Deskripsi jawaban responden mengenai atau memberikan gambaran responden terkait kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan yang dapat di sajikan melalui tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden
Kinerja

Kode	Pertanyaan						Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Kp.1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan Organisasi	105	104	60	8	0	277
Kp.2	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan sempurna	70	132	60	8	0	270
Kp.3	Kuantitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar kinerja organisasi	80	148	42	8	0	278
Kp.4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melibih target yang ditentukan	85	112	63	10	0	270
Kp.5	Saya dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik	75	128	51	14	0	268
Kp.6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	55	128	78	4	0	265
Kp.7	Saya bekerja sesuai dengan sop yang ada agar lebih efektif	70	124	69	6	0	269
Kp.8	Saya bekerja sesuai dengan tupoksi agar hasilnya lebih efektif	70	132	51	14	0	267
Kp.9	Saya selalu komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan	65	128	69	6	0	268
Kp.10	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan atasan	80	120	66	6	0	272
Rata –rata Skor							270

Tabel 4.7 yakni tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dimana pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur, kualitas dan kuantitas hasilnya juga sesuai dengan keinginan organisasi, hal ini dapat dilihat dari persepsi jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban sangat setuju dan setuju.

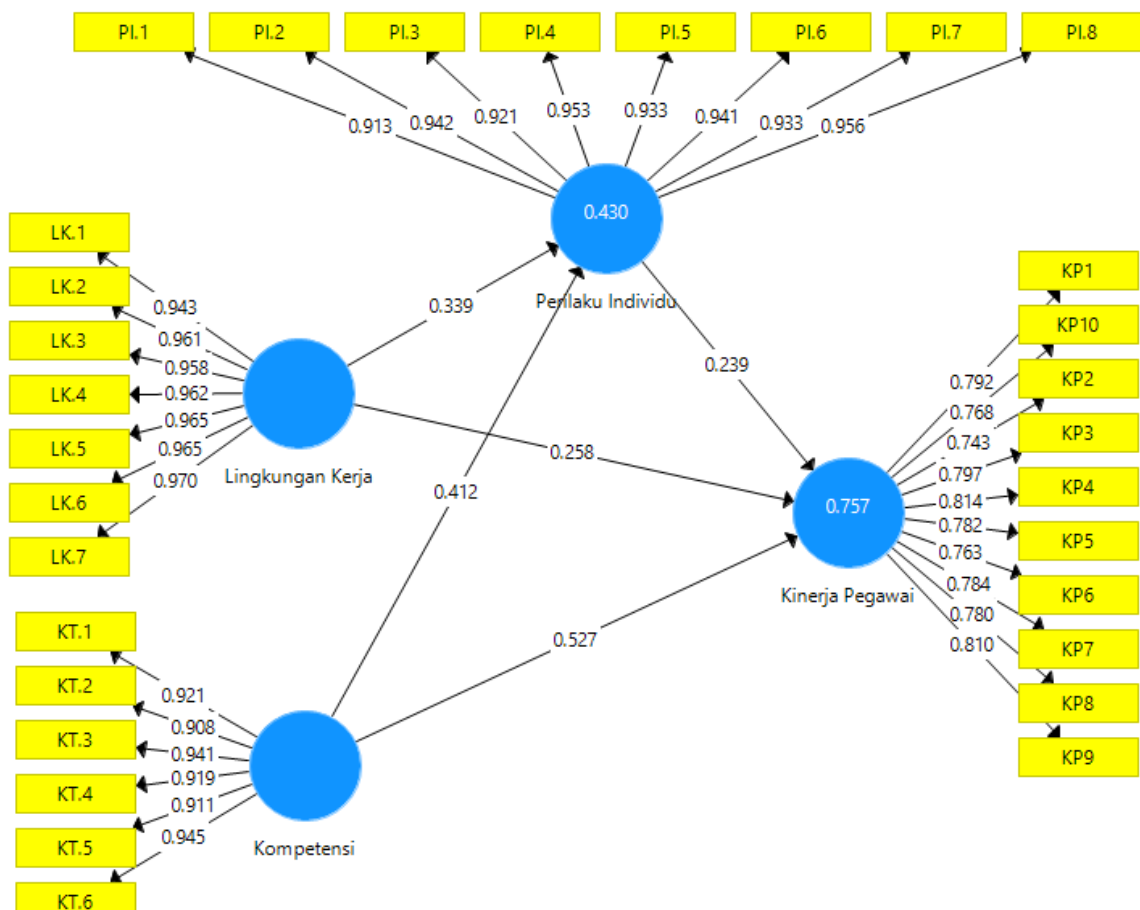
Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, kualitas maupun kuantitas hasil yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan organisasi. kemudian tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dan mengaktifkan sumberdaya yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan sudah sesuai dengan ketentuan organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari persepsi jawaban responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju dan setuju, walaupun masih ada responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Begitu juga dengan indikator kemandirian hampir sama dengan jawaban indikator yang lainnya, meskipun masih ada persepsi jawaban responden yang kurang setuju dan tidak setuju namun range skor keseluruhan

indicator ini masuk kategori tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata rangen skor sebesar 270 pada indicator variabel kinerja pegawai.

4.2.4 Analisis Model Pengukuran (Measurement Model Analysis)

Dalam melakukan analisis model pengukuran maka digunakan Smart PLS 3.0. Sebagai model prediksi yang tidak menggunakan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter dan memprediksi hubungan kausalitas. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model. Sebelum di lakukan model pengukuran outer model, terlebih dahulu akan disajikan gambaran hasil algoritme dengan Smart PLS 3.0 sebagai berikut :

Gambar 4.2
Hasil Algoritme dengan Smart PLS 3.0



Sumber: Software Samart PLS (2020)

4.2.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk yaitu dengan melihat korelasi antara konstruk dengan item-item pertanyaan serta hubungan dengan variabel lainnya, sehingga dalam pengujian variabel dalam penelitian ini digunakan validitas konvergen dan validitas diskriminasi.

a. Validitas konvergen

Uji validitas konvergen dalam PLS dinilai berdasarkan loading faktor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut, rule of thumb yang digunakan untuk penelitian awal maksimum, jika nilainya $\geq 0,30$ (level of minimal) dianggap cukup, untuk loading factor $\pm 0,40$ baik, jika nilainya $> 0,50$ dianggap lebih baik. Atau nilai Tstatistik rangenya dua kali lebih besar dari nilai-nilai standar error. Semakin tinggi nilai factor loading semakin penting peranan loading dalam menginterpretasikan matriks faktor.

Berdasarkan lampiran yang diolah dengan Smart PLS 3.0 yakni outer loading maka dapat disajikan melalui tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Outer Loading (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STERR))	P Values
KP1 < - Kinerja pegawai	0.792	0.795	0.040	19.599	0.000
KP2 < - Kinerja pegawai	0.743	0.742	0.048	15.602	0.000
KP3 < - Kinerja pegawai	0.797	0.792	0.043	19,455	0.000
KP4 < - Kinerja pegawai	0.814	0.812	0.035	23.309	0.000
KP5 < - Kinerja pegawai	0.782	0.781	0.033	25,127	0.000

KP6 < - Kinerja pegawai	0.763	0.764	0.055	13.407	0.000
KP7 < - Kinerja pegawai	0.784	0.780	0.039	19,609	0.000
KP8 < - Kinerja pegawai	0.780	0.778	0.035	23,413	0.000
KP9 < - Kinerja pegawai	0.810	0.810	0.045	17,430	0.000
KP10 < - Kinerja pegawai	0.768	0.766	0.047	16.689	0.000
KT1 < - Kompetensi	0.921	0.920	0.018	48,361	0.000
KT2 < - Kompetensi	0.908	0.906	0.025	38,168	0.000
KT3 < - Kompetensi	0.941	0.941	0.012	75,805	0.000
KT4 < - Kompetensi	0.919	0.917	0.022	44,862	0.000
KT5 < - Kompetensi	0.911	0.910	0.024	38.568	0.000
KT6 < - Kompetensi	0.945	0.946	0.012	79,448	0.000
LK1 < - Lingkungan kerja	0.943	0.941	0.0.14	71,658	0.000
LK2 < - Lingkungan kerja	0.961	0.960	0.010	97.911	0.000
LK3 < - Lingkungan kerja	0.958	0.958	0.009	101.648	0.000
LK4 < - Lingkungan kerja	0.962	0.962	0.010	98,509	0.000
LK5 < - Lingkungan kerja	0.965	0.965	0.008	122,974	0.000
LK6 < - Lingkungan kerja	0.965	0.965	0.008	128.987	0.000
LK7 < - Lingkungan kerja	0.970	0.970	0.007	137,150	0.000
PI1 < - Perilaku Individu	0.913	0.912	0.022	41.378	0.000

PI2 < - Perilaku Individu	0.942	0.941	0.012	76,882	0.000
PI3 < - Perilaku Individu	0.921	0.919	0.0020	48,969	0.000
PI4 < - Perilaku Individu	0.953	0.953	0.010	101,293	0.000
PI5 < - Perilaku Individu	0.933	0.932	0.017	55.736	0.000
PI6 < - Perilaku Individu	0.941	0.941	0.013	75.415	0.000
PI7 < - Perilaku Individu	0.933	0.932	0.017	59,111	0.000
PI8 < - Perilaku Individu	0.956	0.955	0.010	97,606	0.000

Sumber: Software Smart PLS (2020)

Tabel 4.8 yakni outer loading dimana untuk variabel lingkungan kerja diukur dengan 7 indikator, dengan kisaran nilai loading 0.943 – 0.970. Karena kisaran loading kesembilan indikator penelitian yang lebih besar dari 0,50 dan selain itu memiliki nilai t hitung dari masing-masing indikator sudah lebih besar dari 1,96, berarti semua indikator sudah memiliki ketepatan dalam membentuk variabel lingkungan kerja.

Kemudian kompetensi yang dibentuk dengan 8 indikator penelitian dengan kisaran nilai loading 0.908-0.945, karena kisaran loading kesembilan indikator penelitian (KM.1 – KM.6) sudah di atas dari 0,50 dan selain itu dengan thitung > 1,96, berarti dapat disimpulkan bahwa semua nilai loading pada indikator tersebut sudah tepat (valid) dalam membentuk variabel kompetensi. Sedangkan perilaku individu dengan 8 indikator penelitian (PI.1 – PI.8) yang memiliki nilai loading 0.913 - 0.956, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah tepat/valid dalam membentuk perilaku individu. Alasannya karena nilai loading sudah di atas 0,50 dan selain itu memiliki nilai t hitung > 1,96.

Selanjutnya untuk kinerja pegawai diukur dengan 10 indikator penelitian (KP.1 – KP.10) dengan kisaran loading 0,743 – 0,814. Karena dengan nilai loading yang lebih besar dari 0,50 dan selain itu nilai t hitung lebih besar dari 1,96 berarti dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian sudah valid/tepat dalam membentuk variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis sudah memenuhi syarat validitas konvergen, karena dilihat dari nilai loading untuk masing-masing indikator sudah memenuhi rule of thumb yang dipersyaratkan untuk analisis partial least square.

b. Uji Validitas Diskriminasi

Uji validitas diskriminasi lihat dari nilai cross loading. Cross loading bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminasi yang memadai yaitu dengan cara membangun kuesioner indikator dengan konstruk harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara indikator dengan konstruk yang lain. Jika korelasi indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lain maka dikatakan konstruk tersebut memiliki diskriminasi validitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil olahan data dengan Smart PLS 2.0 maka dapat disajikan melalui tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Croos Loadings

	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Perilaku individu
KP1	0.792	0.720	0.592	0.641
KP2	0.743	0.620	0.509	0.469
KP3	0.797	0.573	0.530	0.519
KP4	0.814	0.646	0.544	0.552
KP5	0.782	0.655	0.566	0.482
KP6	0.763	0.542	0.432	0.611
KP7	0.784	0.626	0.492	0.534
KP8	0.780	0.634	0.582	0.491
KP9	0.810	0.576	0.443	0.639
KP10	0.768	0.651	0.474	0.462
KT1	0.793	0.921	0.467	0.620

KT2	0.683	0.908	0.463	0.472
KT3	0.781	0.941	0.489	0.598
KT4	0.680	0.919	0.464	0.470
KT5	0.709	0.911	0.517	0.495
KT6	0.771	0.945	0.470	0.575
LK1	0.632	0.536	0.943	0.556
LK2	0.639	0.471	0.961	0.527
LK3	0.630	0.517	0.958	0.549
LK4	0.626	0.473	0.962	0.492
LK5	0.641	0.481	0.965	0.517
LK6	0.658	0.529	0.965	0.552
LK7	0.623	0.465	0.970	0.519
PI1	0.616	0.483	0.444	0.913
PI2	0.677	0.575	0.547	0.942
PI3	0.643	0.529	0.509	0.921
PI4	0.649	0.572	0.571	0.953
PI5	0.659	0.555	0.507	0.933
PI6	0.617	0.537	0.507	0.941
PI7	0.648	0.571	0.505	0.933
PI8	0.660	0.571	0.540	0.950

Sumber: Software PLS (2020)

Tabel 4.9 diatas menunjukkan nilai cross loading indikator lingkungan kerja yang memenuhi nilai loading yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai loading lainnya yaitu 0.943 – 0.970, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran validitas diskriminasi pada variabel lingkungan kerja sudah valid. Kemudian dilihat dari indikator-indikator kompetensi dimana setiap nilai cross loading yaitu 0.908 - 0.945 yang memiliki nilai lebih tinggi jika dibandingkan dengan korelasi dari masing masing indikator lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran validitas diskriminasi untuk variabel kompetensi sudah valid.

Selanjutnya pengukuran validitas diskriminasi perilaku individu dengan delapan indikator yang memiliki cross loading 0.913 - 0.950, karena setiap indikator penelitian yang memiliki korelasi yang lebih tinggi dari indikator lainnya berarti dalam pengukuran validitas diskriminasi pada variabel perilaku individu dinyatakan valid dalam uji validitas.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE), menggambarkan tentang nilai rata-rata varian atau diskriminan yang diekstrak dari setiap indikator, sehingga kemampuan masing-masing item dalam membagi pengukuran dengan yang lain dapat diketahui. Nilai Convergent yang baik dapat ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted sama dengan atau diatas 0,5. Adapun hasil dari Average Variance Extracted (AVE) sebagai berikut:

Tabel 4.10
Average

	AVE
Kinerja Pegawai	0.614
Kompetensi	0.854
Lingkungan Kerja	0.923
Perilaku Individu	0.877

Sumber : Software Smart PLS (2020)

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa Nilai AVE dari masing – masing variabel yaitu Lingkungan kerja sebesar 0,923 sedangkan Kompetensi sebesar 0.854 dan Perilaku individu sebesar 0,877 sedangkan yang terakhir kinerja pegawai sebesar 0,614. Hal ini membuktikan bahwa nilai rata-rata dari variabel tersebut memiliki nilai convergent yang baik dan memenuhi syarat standar.

d. Composite Reliability

Dibawah merupakan table yang menyajikan hasil pengolahan Composite reliability dengan menggunakan Smart PLS 3.0 :

Tabel 4.11
Composite Reliability

	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.941	Reliabel
Kompetensi	0.972	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.988	Reliabel
Perilaku Individu	0.983	Reliabel

Sumber : Software Smart PLS (2020)

Untuk menentukan composite reliability, apabila nilai composite reliability $> 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable, dan nilai composite reliability $> 0,6$ dikatakan cukup reliable (Chin, 1998 dalam Yamin 2011).

Pada tabel diatas menunjukkan variabel lingkungan kerja, kompetensi, perilaku individu dan kinerja pegawai dengan nilai composite reliability $> 0,8$. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai reliabilitas yang baik.

4.2.6 Inner Model (Model Struktural)

a. Uji goodness fit model

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R Square yang merupakan uji goodness fit model. R_2 digunakan untuk mengukur tingkat validitas pembentuk variabel independen terhadap variabel dependen, semakin tinggi R_2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang digunakan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh R square diolah dengan Smart PLS 3.0 dapat disajikan melalui tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4.12
R Square

	R Square
Kinerja Pegawai	0.757
Perilaku Individu	0.430

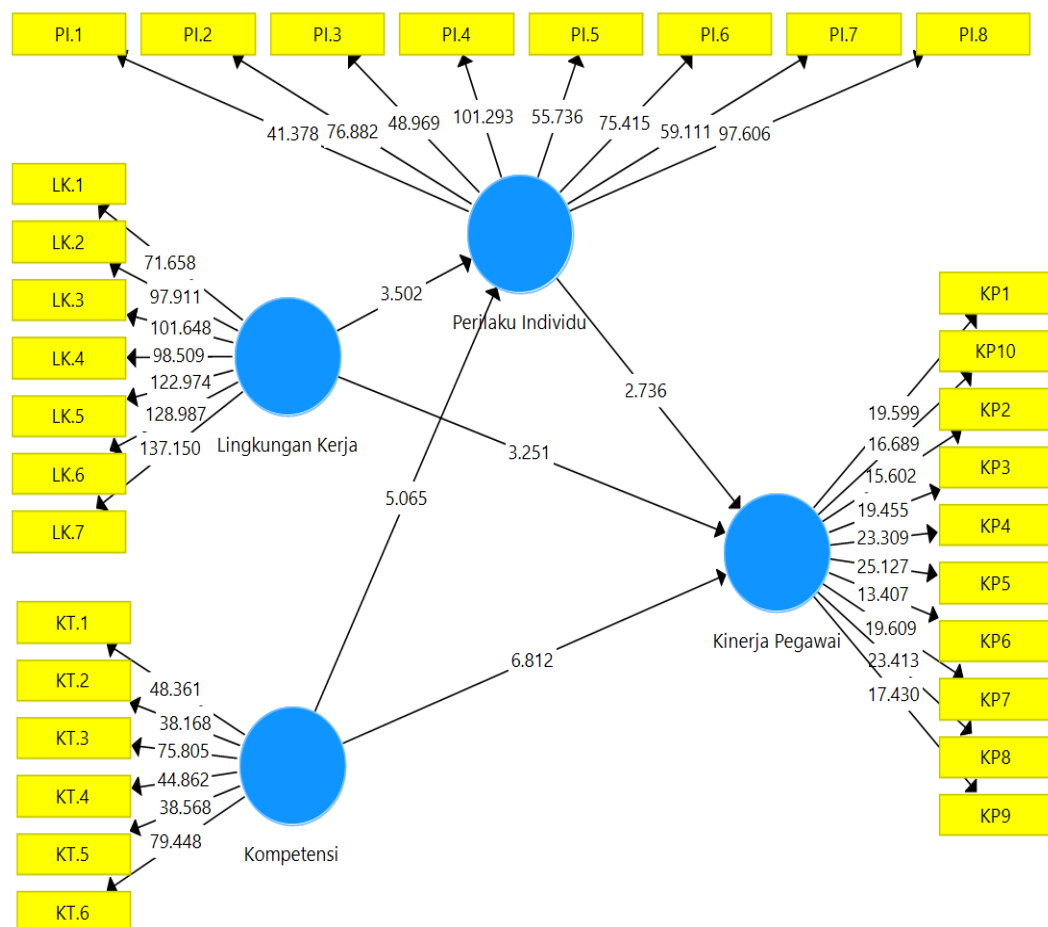
Sumber : Software Smart PLS 3.0(2020)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y2) memiliki nilai R2 sebesar 0.757 atau 75,7% yang berarti bahwa model “Kuat” dan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) yang mempengaruhi variabel perilaku individu (Y1) memiliki nilai R2 sebesar 0,430 atau 43% yang berarti bahwa model “Lemah” dan sisanya sebesar 57 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2.7 Analisis Path Coefficient

Dalam penelitian ini dilakukan uji dengan bootstrapping maka diperoleh nilai koefisien estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diolah dengan Smart PLS 3.0. Untuk lebih jelasnya akan disajikan gambar bootstrapping dengan Smart PLS 3.0 sebagai berikut :

Gambar 4.3
Hasil Bosststraping



Sumber: Software SmartPLS 3.0, 2020

Berdasarkan gambar diatas dan setelah dilakukan pengolahan data maka dapat diperoleh hasil olahan data parth coefficient dengan Smart PLS 3.0 seperti pada table dibawah ini:

Tabel 4.13
Part Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STADEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Perilaku Individu - > Kinerja pegawai	0.239	0.240	0.087	2.736	0.006
Lingkungan Kerja - > Kinerja pegawai	0.258	0.252	0.079	3.251	0.001
Lingkungan Kerja - Perilaku Individu	0.339	0.329	0.097	3.502	0.001
Kompetensi - > Perilaku Individu	0.412	0.420	0.081	5.065	0.000
Kompetensi - > Kinerja pegawai	0.527	0.532	0.077	6.812	0.000

Sumber: Software SmartPLS 3.0(2020)

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat disimpulkan uji hipotesis masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Pengujian Pengaruh Langsung

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.

Hasil analisis yang diolah dengan *SmartPLS 3.0* diperoleh nilai t-statistik lebih besar dari t tabel (1.96) yaitu sebesar 3,251 dengan besar pengaruh 0,258 dan P-Values < 0.5 sebesar 0.001. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku individu pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.

Hasil analisis yang diolah dengan *SamrtPLS 3.0* diperoleh diperoleh nilai t-statistik lebih besar dari t tabel (1.96) yaitu sebesar 3,502 dengan besar pengaruh 0,339 dan P-Values < 0.5 sebesar 0.001. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku individu. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.

Hasil analisis yang diolah dengan *SamrtPLS 3.0* diperoleh nilai t-statistik lebih besar dari t tabel (1.96) yaitu sebesar 6,812 dengan besar pengaruh 0,527 dan P-Values < 0.5 sebesar 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Pengaruh kompetensi terhadap perilaku individu pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.

Hasil analisis yang diolah dengan *SamrtPLS 3.0* diperoleh nilai t-statistik lebih besar dari t tabel (1.96) yaitu sebesar 5,065 dengan besar pengaruh 0,412 dan P-Values < 0.5 sebesar 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

5. Pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.

Hasil analisis yang diolah dengan *SamrtPLS 3.0* diperoleh nilai t-statistik lebih besar dari t tabel (1.96) yaitu sebesar 2,736 dengan besar pengaruh 0,239 dan P-Values < 0.5 sebesar 0.006. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

b. Pengujian Pengaruh Tidal Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu sebagai variabel intervening dan pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu sebagai variabel intervening. Hasil analisis dapat dilihat pada table efek tidak langsung spesifik (*specific indirect effects*) teknik bootstrapping pada table sebagai berikut:

Tabel 4.14
Specific Indirect Effects (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
KT -> PI -> KP	0,098	0,103	0,045	2,166	0,031
LK -> PI -> KP	0,081	0,079	0,039	2,068	0,039

Sumber: Software SmartPLS 3.0, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat disimpulkan pengujian secara tidak langsung sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu, diketahui nilai t statistic lebih besar dari t tabel (1,96) yaitu sebesar 2,166 dengan besar pengaruh 0,098 dan P Values < 0,5 sebesar 0,031. sehingga dapat disimpulkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu adalah positif dan signifikan. Maka dalam penelitian ini hipotesis di terima.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu diketahui nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,96) yaitu sebesar 2,068 dengan besar pengaruh 0,083 dan P Values < 0,5 sebesar 0,081. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu adalah positif dan signifikan. Maka dalam penelitian ini hipotesis di terima.

c. Hasil Uji Pengaruh Total Hubungan antar Variabel

Pengaruh total hubungan antar variabel digunakan untuk melihat apakah dalam penelitian terjadi hubungan fully mediation atau partial mediation. Fully mediation adalah hubungan dimana pengaruh signifikan terjadi pada variabel independen terhadap variabel mediasi dan juga dari variabel mediasi terhadap variabel dependen, tetapi pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.

Partial mediation adalah hubungan dimana pengaruh signifikan terjadi pada seluruh variabel yaitu : pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi yang signifikan, pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen signifikan dan variabel pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen juga signifikan (Rahmawansyah, 2019).

1. Pengaruh Total Hubungan antara Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Perilaku Individu sebagai Variabel Intervening.

Hasil dari total hubungan antara variabel kompetensi, kinerja pegawai dan perilaku individu seperti dalam tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15

Pengaruh Total Hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Individu sebagai Variabel Intervening.

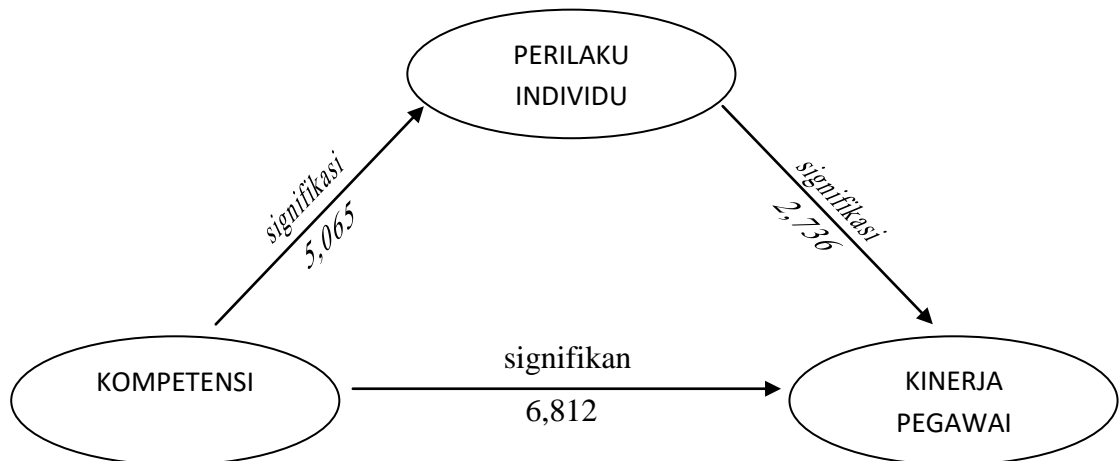
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STADEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Kompetensi - > Perilaku Individu	0,412	0,420	0,081	5,065	0,000
Kompetensi - > Kinerja Pegawai	0,527	0,532	0,077	6,812	0,000
Perilaku Individu - > Kinerja Pegawai	0,239	0,240	0,087	2,736	0,006
KT - > PI - > KP	0,098	0,103	0,045	2,166	0,031

Sumber: Software SmartPLS, 2020

Untuk lebih jelasnya untuk mengetahui pengaruh total antara kompetensi dengan kinerja pegawai dengan perilaku individu sebagai variabel intervening, mak dapat dilihat seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.4

Pengaruh Total Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Perilaku Individu sebagai variabel intervening.



Berdasarkan tabel 4.15 Dan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap perilaku individu dengan nilai signifikansi sebesar 5,065 dan pengaruh signifikansi variabel perilaku individu terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 2,736 sedangkan pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dengan nilai sebesar 6,812. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan partial mediation.

2. Pengaruh Total Hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Perilaku Individu sebagai Variabel Intervening.

Hasil total hubungan antar lingkungan kerja, kinerja pegawai dan perilaku individu sebagai variabel intervening dapat di lihat pada tabel dibawah 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16

Pengaruh Total Hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Perilaku Individu sebagai Variabel Intervening.

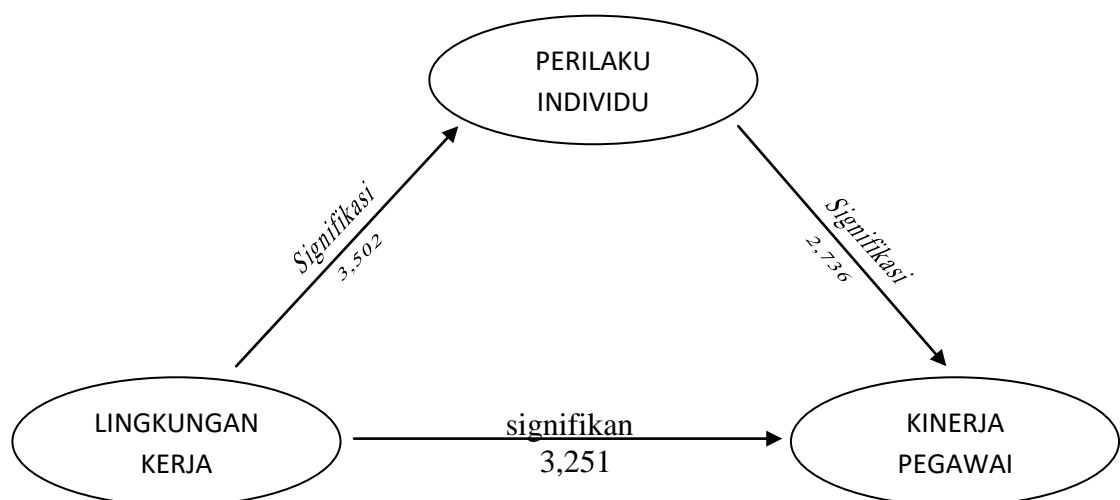
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STADEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Lingkungan kerja - > Perilaku Individu	0,339	0,329	0,097	3,502	0,001
Lingkungan kerja - > Kinerja Pegawai	0,258	0,252	0,079	3,251	0,001
Perilaku Individu - > Kinerja Pegawai	0,239	0,240	0,087	2,736	0,006
LK - > PI - > KP	0,081	0,079	0,039	2,068	0,039

Sumber: Software SmartPLS (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.16 maka diketahui pengaruh total hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan perilaku individu sebagai variabel intervening dapat dijelaskan seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.5

Pengaruh Total Hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Perilaku Individu sebagai Variabel Intervening.



Berdasarkan tabel 4.16 dan gambar 4.5 dapat diketahui bahwa terjadi hubungan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap perilaku individu dengan nilai sebesar 3,502 pengaruh signifikan antara variabel perilaku individu terhadap kinerja

pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 2,736 dan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 3,251. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan partial mediation.

4.3 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dalam menganalisis temuan – temuan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan :

4.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku individu

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku individu pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 3,502 atau $> 1,96$ maka dapat dijelaskan pengaruhnya signifikan dan nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku individu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan memadai lingkungan kerja yang ada semakin baik pula perilaku individu pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Menurut Fautisno Cardoso Gomes (2003:25). Dalam hal ini dapat dijabarkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi perilaku individu dalam suatu organisasi atau instansi, dimana manusia berbeda karena mempunyai lingkungan yang berbeda karena lingkungan kerja yang baik akan membentuk perilaku yang baik pula dan menurut (Gibson et al : 2012) bahwa variabel Lingkungan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi.

4.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 3,251 atau $> 1,96$, maka dapat dijelaskan pengaruhnya signifikan dan nilai P-Values sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik dan memadai lingkungan kerja yang ada semakin meningkat kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.

Lingkungan kerja tentunya akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, meningkatnya kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintah atau organisasi lainnya akan terjadi pada saat instansi atau organisasi memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya atau tugas yang diberikannya karena dengan terpenuhinya suasana kerja yang kondusif dan tersediannya semua fasilitas kerja yang mendukung akan memberikan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan berdampak meningkatnya sumberdaya manusia yang mampu berprestasi dan memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan instansi atau organisasi.

Budiyono (2004:51) bahwa “lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu”. Suprayitno dan Sukir, (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Dengan kata lain instansi atau organisasi harus menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang bisa memberikan rasa puas dan nyaman pada waktu kerja yang sehingga bisa mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini pemimpin instansi atau organisasi mempunyai peran penting dalam terciptanya lingkungan kerja yang menjadi keinginan pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Burhanudin (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.3 *Pengaruh Kompetensi terhadap perilaku individu*

Hasil analisis menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku individu pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Sesuai dengan hasil uji

hipotesis yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 5,065 atau $> 1,96$, maka dapat dijelaskan pengaruhnya signifikan dan nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap perilaku individu. Hal ini dapat diartikan, jika kompetensi yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan, maka semakin baik pula perilaku individu pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya.

Menurut (Webster's Ninth New Collegiate Dictionary Dalam Sri Lastanti, 2005) Mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli, dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Dengan adanya pengalaman yang dimiliki dan pelatihan yang pernah diikuti oleh seorang pegawai secara sendirinya akan berdampak pada perilaku seseorang pegawai untuk meningkatkan kesadaran dalam menjalankan tugasnya dan menurut (Gibson et al: 2012) Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan factor utama yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu.

4.3.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 6,812 atau $> 1,96$, maka dapat dijelaskan pengaruhnya signifikan dan nilai P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat diartikan, jika kompetensi yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan, maka semakin meningkat kinerja pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Pasuruan dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya. Sesuai dengan pendapat Emron Edison dkk (2017:142) bahwasannya kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan didasarkan pada beberapa hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap atau sering disebut kompetensi. Hal ini didukung oleh penelitian Helen Sepmon Firstie (2017) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini oleh Anisa Putri Soetrisno (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada disampaikan hasil penelitian yang dilakukan oleh Donatus Adi Kurniawan (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

4.3.5 *Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil analisis menunjukkan perilaku individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,732 atau $> 1,96$, maka dapat dijelaskan pengaruhnya signifikan dan nilai P-Values sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap perilaku individu. Hal ini dapat diartikan, jika perilaku individu baik, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Pasuruan mengalami peningkatan.

Hak ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arrafiqur Rahman bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Margareth Sylvia Sabarofek (2017)

4.3.6 *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Perilaku Individu.*

Hasil analisis menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,068 atau $> 1,96$ maka dapat dijelaskan pengaruhnya signifikan dan nilai P-Values sebesar $0,039 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu sebagai variabel intervening.

Hal ini dapat diartikan, bahwa perilaku individu bisa memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan perilaku individu baik pula yang sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai di Dinas Perhubungan kabupaten Pasuruan.

4.3.7 *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.*

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu sebagai variabel intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,166 atau $> 1,96$ maka dapat dijelaskan pengaruhnya signifikan dan nilai P-Values sebesar $0,031 < 0,05$ yang berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui perilaku individu sebagai variabel intervening.

Hal ini dapat diartikan, bahwa perilaku individu bisa memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kesesuaian kompetensi yang dimiliki akan dapat

meningkatkan perilaku individu yang baik dalam bekerja yang sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Pasuruan.