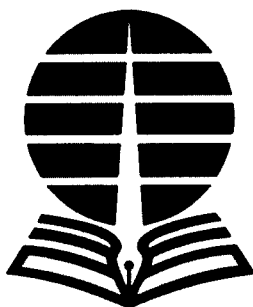


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN
KUALITAS KERJA PEGAWAI
(Studi kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Buton)**



**TAPM Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

**L.M. Nasril
NIM. 014640123**

**PROGRAM PASCASARJAN
UNIVERSITAS TERBUKA
UPBJJ - KENDARI
2010**

ABSTRACK
COMPETENCE RELATIONSHIP WITH EMPLOYEE WORK QUALITY
(Case study on forestry office Buton)

L.M. Nasril
Universitas Terbuka
mnasril1965@yahoo.co.id

Key word : Competence, work quality, forest service.

This research is performed to determine wheter the employee competency factor affect the quality of Buton District Forestry Office, either independently or joointly. Objective to be achieved in this study are: (1) to determine and analyze whether the competence of employees affects the quality of employee work, (2) to measure and analyze how much the closeness relationship between competence with the quality of Buton District Forestry Office.

This study was designed to use quantitative methods in which the research instrument use two independent variables (competence) and one dependent variable (quality of work), based on variables that this research is then conducted to answer two main hypotheses are : (1) there is no positive relationship between competence significant work quality employees, (2) there is a positive relationship between competence and significant to the quality of employee work.

Population studied in this research is forest service employee Buton totaling 154 people, sampling is done by using stratified random sampling technique as much as 30% of the total populaton are 47 people. Methods used in data collection in this research is to use the survey method of data collection techniques by means of a questionnaire to obtain information from respondents. Data processing method used is SPSS (Statistical Package for Social Science) version 15.0, while the method of analysis used in this study is to use methods of analysis, the correlation coefficient and person product moment coefficient of determination analysis.

Analysis result showed that the general competence of Buton District office staff for quality work in a positive impact with middle level correlation (0,517) while the value of determination of 26,7%, while the rest (73,3%) affected by other variables not included in the study it. Based on the results of desemptive analysis showed that most respondents gave a statement agreed (70,0%) of the quality of employee work.

As a conclusion, this study shows that overall quality of forest service employees work could be considered middle and at the same time answering the hypothesis that there is a positive and significant relationship between the competence of employees working quality.

ABSTRAK
HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KUALITAS KERJA PEGAWAI
(Studi kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Buton)

L.M. Nasril
Universitas Terbuka
mnasril1965@yahoo.co.id

Kata Kunci : Kompetensi, kualitas kerja, pegawai kehutanan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah faktor kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan kabupaten Buton baik secara mandiri maupun secara bersama-sama. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, (2) untuk mengukur dan menganalisis seberapa besar keeratan hubungan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Buton.

Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode kuantitatif dimana dalam instrumen penelitiannya digunakan dua variabel yaitu dua variabel independent (kompetensi) serta satu variabel dependent (kualitas kerja). Berdasarkan variabel-variabel yang ada maka penelitian ini dilakukan untuk menjawab dua hipotesis utama yaitu : (1) tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai, (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai.

Populasi yang diteliti di dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Buton yang berjumlah 154 orang, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan tehnik *stratified random sampling* sebanyak 30% dari total populasi atau sebanyak 47 orang. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan Metode Survei, yaitu tehnik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menggunakan kuesioner untuk mendapatkan informasi dari responden. Metode pengolahan data yang digunakan adalah dengan SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) versi 15.0, sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis koefisien korelasi Pearson Product Moment dan analisis koefisien determinasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum kompetensi pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton terhadap kualitas kerja berpengaruh secara **positif** dengan tingkat korelasi **sedang** (0,517) sedangkan nilai determinasinya sebesar 26,7 %, sedangkan selebihnya (73,3 %) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan dapat digolongkan **sedang** dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai.

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

JUDUL TAPM : HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KUALITAS
KERJA PEGAWAI (Studi kasus pada Dinas Kehutanan
Kabupaten Buton)
NAMA : L.M. NASRIL
NIM : 014640123
PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik

Pembimbing I,

Dr. Gunawan, M.Si
NIP. 131 885 181

Pembimbing II,

Dr. Sudirman Zaid, SE, M.Si
NIP. 132 257 853

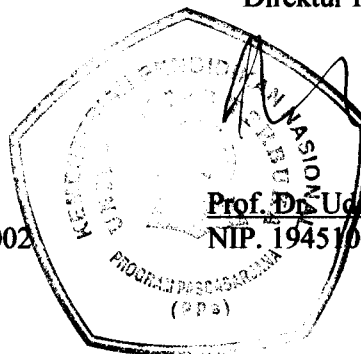
Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik,

Dra. Susanti, M. Si
NIP. 19671214 199303 2 002

Direktur Program Pascasarjana,

Prof. Dr. Ucin S. Winataputra, MA
NIP. 19451007 197302 1 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

NAMA : L.M. NASRIL
NIM : 014640123
PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik
JUDUL TAPM : HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KUALITAS
KERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Dinas Kehutanan
Kabupaten Buton)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/ Tanggal : Sabtu, 28 Agustus 2010

Waktu : 15.00 – 17.00 WITA

Dan telah dinyatakan **LULUS**

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji
Nama : Drs. Wawan Ruswanto, M.Si

Penguji Ahli
Nama : Dr. Roy V. Salomo, M.Soc. Sc

Pembimbing I
Nama : Dr. Gunawan, M.Si

Pembimbing II
Nama : Dr. Sudirman Zaid, SE, M.Si



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KUALITAS KERJA PEGAWAI (Studi kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Buton) adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Kendari, Februari 2010

Yang Menyatakan



L.M. Nasril
NIM : 014640123

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat, taufik dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul "Hubungan Kompetensi dengan Kualitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Buton)" yang merupakan sebagian persyaratan guna menyelesaikan Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Selama penulisan TAPM ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D Rektor Universitas Terbuka, yang telah menerima dan mengizinkan saya mengikuti pendidikan di program PPs. UT.
2. Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA Direktur PPs Universitas Terbuka, yang telah mendidik dan memberikan kesempatan dalam mengikuti pendidikan pada Program MAP.
3. Dr. Gunawan, M.Si selaku Pembimbing I dan Dr. Sudirman Zaid, SE, M.Si selaku Pembimbing II yang telah membimbing kami dengan arif dan penuh kesabaran guna penyelesaian penelitian ini.

4. Bupati Buton yang telah memberi izin dan kesempatan belajar kepada penulis.
5. Drs. Abidin Baso. AP, selaku Kepala Dinas Kehutanan Kab. Buton yang telah memberikan motivasi, dorongan, dan bantuan untuk mengikuti pendidikan ini.
6. Drs. Wawan Ruswanto, M.Si selaku Kepala UPBJJ UT Kendari selaku pengelola Program Studi Magister Administrasi Publik beserta segenap Tim pengajar dan staf akademika yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah berupaya memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan administrasi yang baik dan lancar kepada penulis.
7. Seluruh sahabat dan teman seangkatan yang telah banyak memberikan masukan dan kerja samanya selama penulis mengikuti perkuliahan dan menyelesaikan penulisan penelitian ini.
8. Tak lupa pula penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada istriku tercinta Marianty yang telah memberikan motivasi, dorongan, dan doa dalam menempuh pendidikan ini, semoga apa yang dicita-citakan bersama dapat tercapai dan mendapat restu dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, baik dari segi substansi maupun teknis

penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak akan penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap kiranya tulisan ini dapat bermanfaat untuk kepentingan akademis secara umum, maupun kepentingan pragmatik dalam rangka peningkatan kualitas kerja

Kendari, Februari 2010
Penulis,

L.M. Nasril

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRACK	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Permasalahan	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori	11
1. Konsep Kompetensi Pegawai	12
a. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	15

	b. Keterampilan (<i>Skill</i>).....	18
	c. Sikap (<i>Attitude</i>)	19
	2. Konsep Kualitas Kerja	21
	a. Profesionalisme	32
	b. Disiplin	35
	c. Motivasi	37
	B. Kerangka Berpikir	55
	C. Defenisi Konseptual dan Operasional Variabel	57
	D. Defenisi Operasional.....	60
	E. Hipotesis	61
BAB III	METODE PENELITIAN	62
	A. Desain Penelitian	62
	B. Populasi dan Sampel.....	62
	C. Instrumen Penelitian.....	63
	D. Prosedur Pengumpulan Data.....	63
	E. Metode Analisis Data.....	64
BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN	67
	A. Karakteristik Responden	67
	B. Hasil Ujicoba Instrumen.....	73
	C. Analisis Deskriptif Kompetensi Pegawai	78
	D. Analisis Deskriptif Kualitas Kerja Pegawai	89
	E. Analisis Varian antara Data Demografi Individu Terhadap Kualitas kerja	101

	F. Analisis Hubungan Antara Kompetensi dengan Kualitas Kerja Pegawai	107
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	113
	A. Kesimpulan	113
	B. Saran	113
	DAFTAR PUSTAKA	115

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Operasional Variabel Penelitian	59
Tabel 4.1 Data Responden Menurut Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Usia	68
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Tingkat Pendidikan	70
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Tingkat Pendapatan	71
Tabel 4.5 Data Responden Menurut Golongan	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompetensi Pegawai	75
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja Pegawai	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kerja Pegawai	78
Tabel 4.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Pegawai.....	80
Tabel 4.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kerja Pegawai.....	91
Tabel 4.12 Analisis varians faktor jenis kelamin terhadap kualitas kerja....	102
Tabel 4.13 Analisis varians faktor usia terhadap kualitas kerja	103
Tabel 4.14 Analisis varians faktor tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja.....	104
Tabel 4.15 Analisis varians faktor tingkat pendapatan terhadap kualitas kerja.....	105

Tabel 4.16 Analisis varians faktor golongan terhadap kualitas kerja	107
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Korelasi antara Kompetensi dan Kualitas Kerja	108
Tabel 4.18 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi....	107
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t dan Koefisien Determinasi antara Kompetensi dan Kualitas Kerja	109

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kualitas Kerja Individu	27
Gambar 2.2 Model Motivasi Porter dan Lawler	53
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian.....	56
Gambar 4.1 Uji signifikansi koefisien korelasi dengan uji dua pihak	110

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Kab. Buton	119
Lampiran 2	Peta Wilayah Administrasi Kab. Buton	121
Lampiran 3	Izin Penelitian	123
Lampiran 4	Kuesioner Responden	126
Lampiran 5	Data Demografi Responden	131
Lampiran 6	Data Distribusi Frekuensi Demografi Responden	133
Lampiran 7	Data Dasar Hasil Isian Kuesioner	136
Lampiran 8	Data Distribusi Frekuensi Hasil Isian Kuesioner	139
Lampiran 9	Data Dasar Perhitungan Reliabilitas Instrumen	147
Lampiran 10	Hasil (Out put) Analisis T-Test Data Demografi Responden	152
Lampiran 11	Hasil (Out put) Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	160
Lampiran 12	Hasil (Out put) Analisis Hubungan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja	167

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Otonomi daerah merupakan momentum bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat daerahnya sebagai implementasi nyata dari kebijakan pembangunan nasional. Untuk mewujudkan pembangunan tersebut, peran kompetensi administrator publik akan mendukung terhadap keberhasilan dan kelancaran terealisasinya program pembangunan dengan ditunjang kinerja administrator yang mumpuni sesuai kompetensi dalam bidangnya untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi publiknya.

Pelayanan publik dewasa ini secara pragmatis masih banyak ditemukan kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan oleh masyarakat. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa. Mengingat fungsi utama pemerintahan adalah melayani masyarakat, dengan memberikan pelayanan terbaik melalui kinerja administrator yang baik.

Kualitas kerja dapat dikatakan merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja suatu organisasi dapat dicapai dengan baik antara lain atas pengaruh dari pembagian tugas, wewenang, dan

tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung didalam organisasi tersebut.

Organisasi adalah tempat dimana administrator menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui kerjasama diantara administrator dengan administrator dalam satu unit atau dengan unit lain.

Adanya kerjasama tersebut menunjukkan suatu implikasi hubungan ketergantungan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan dukungan kualitas kerja pegawai dalam kinerja antara individu. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kemampuan manusia untuk menciptakan organisasi dengan lebih baik dan mengelola sumber daya lainnya dengan efisien, efektif, dan produktif.

Kualitas kerja pegawai sebagai sumber daya manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dari pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi atau non materi. Kualitas kerja pegawai yang tinggi, menjadi daya dukung terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah diprogramkan.

Pemerintah Daerah Kabupaten Buton, sebagai salah satu daerah otonom di Provinsi Sulawesi Tenggara dituntut untuk dapat mengakomodir kebutuhan masyarakatnya dengan meningkatkan pembangunan dan perekonomian daerah, dimana salah satunya adalah peningkatan pelayanan kepada masyarakat di sektor kehutanan.

Guna mencapai tujuan pembangunan serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di sektor kehutanan sebagaimana yang telah diatur dalam Renstra Pemerintah Daerah Kabupaten Buton, maka berdasarkan Peraturan Daerah

Kabupaten Buton Nomor 6 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dibentuklah Dinas Kehutanan Kabupaten Buton yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dan tugas pembantuan dibidang kehutanan.

Berubahnya paradigma pemerintahan yang ditandai dengan keluarnya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, kegiatan pengrusakan hutan dengan melakukan kegiatan *illegal logging*, penyerobotan, dan perambahan kawasan hutan cenderung mengalami peningkatan sehingga keutuhan kawasan hutan yang ada menjadi terancam. Oleh karena itu, salah satu misi yang hendak dicapai adalah melakukan perlindungan terhadap keberadaan kawasan hutan, sambil melakukan pembinaan kepada masyarakat yang ingin melakukan ekstensifikasi usaha tani, agar dikerjakan dengan cara yang benar dan mengikuti mekanisme yang berlaku.

Luas kawasan hutan Kabupaten Buton sampai dengan tahun 2008 sebesar 152.017 Ha sedangkan luas lahan kritis adalah 30.371 Ha, yang terdiri dari lahan kritis dalam kawasan hutan seluas 20.891 Ha dan luar kawasan hutan seluas 9.480 Ha, serta cenderung akan bertambah terus sebagai akibat adanya perambahan dan penyerobotan kawasan hutan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab.

Berkaitan dengan pemanfaatan potensi sumber daya hutan pada masa yang akan datang perlu dilakukan pengelolaan dan pemanfaatan secara terencana, teratur, terkendali, dan proporsional baik menyangkut hasil hutan kayu maupun bukan kayu. Pengelolaan kawasan hutan akan dilakukan dengan tetap memegang teguh

prinsip kelestarian hutan, dikerjakan dengan sistem tebang pilih tanam berdasarkan ketentuan-ketentuan teknis yang ada.

Guna menunjang pengelolaan hutan secara lestari, perlu adanya aparat yang berkualitas dan memadai. Upaya meningkatkan kualitas aparat ini akan terus ditingkatkan karena kita percaya bahwa meskipun telah ada peraturan/ketentuan hukum yang sangat baik yang mengatur tentang tugas, dan tanggung jawab suatu instansi, namun pada akhirnya akan sangat ditentukan oleh manusianya.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Dinas Kehutanan Kab. Buton Tahun 2008, terdapat beberapa isu yang dihadapi oleh Dinas Kehutanan dalam mengemban visi dan misinya yaitu sebagai berikut :

1. Masih rendahnya pendapatan dan tingkat pengetahuan masyarakat, yang berada di sekitar kawasan hutan.
2. Pengelolaan sumberdaya hutan belum sepenuhnya mengikuti prinsip-prinsip kelestarian, karena pemanfaatan hutan dan hasil hutan tidak melalui tata cara/prosedur dan peraturan yang ada.
3. Masih adanya kegiatan perambahan hutan dan *illegal logging*.
4. Penegakkan hukum, dibidang kehutanan belum optimal.
5. Terbatasnya sarana dan prasarana yang mendukung.
6. Masih lemahnya koordinasi antara instansi terkait dalam bidang kehutanan.

Permasalahan kehutanan khususnya di Kab. Buton memang cukup kompleks karena sektor kehutanan sangat bersentuhan dengan kepentingan dan kebutuhan masyarakat seperti kebutuhan lahan dan kebutuhan kayu serta hasil hutan lainnya,

sehingga banyak dijumpai kegiatan ilegal berupa perambahan hutan, *illegal logging* dan atau pemanfaatan hasil hutan yang tidak melalui prosedur dan ketentuan yang berlaku. Akibatnya terjadilah lahan kritis yang berdampak pada penurunan produktifitas hutan dan menurunnya kualitas lingkungan hidup. Sangat disadari bahwa terjadinya tingkat pengrusakan kawasan hutan yang begitu tinggi tersebut karena belum optimalnya kegiatan pengendalian dan pengawasan serta terbatasnya sarana dan prasarana pendukung serta tingkat kemampuan SDM aparat yang begitu rendah.

Berdasarkan Renstra Dinas Kehutanan Kab. Buton 2007-2011, permasalahan yang dihadapi adalah :

1. Masih kurangnya koordinasi baik lintas sektor maupun intern sektor itu sendiri sehingga terkesan kegiatan berjalan sendiri-sendiri yang pada akhirnya sulit di evaluasi.
2. Meningkatnya kerusakan hutan akibat perambahan hutan, *illegal logging*, penyerobotan kawasan hutan.
3. Masih rendahnya kualitas SDM aparat terutama terbatasnya tenaga teknis sehingga belum mampu untuk menghadapi perkembangan dinamika masyarakat.
4. Menurunnya kinerja aparat akibat tidak ditunjang dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai.

5. Masih kurangnya lapangan kerja diluar sektor kehutanan yang dapat memberikan pendapatan yang memadai bagi masyarakat yang berdomisili disekitar hutan.
6. Tenaga pengawasan dan pengamanan hutan dan peredaran hasil hutan masih kurang dibandingkan dengan luas wilayah pengawasan.

Berdasarkan pengamatan sementara pada Dinas Kehutanan Kab. Buton terdapat fenomena menurunnya kualitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai terlambat masuk kantor, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, tidak berada ditempat pada jam kantor, lambannya pelayanan kepada masyarakat, dan masih seringnya terjadi pelanggaran tindak pidana disektor kehutanan.

Pelaksanakan tugas-tugas pemerintahan sesuai tugas pokok tersebut diatas serta untuk mengatasi permasalahan yang ada, maka Dinas Kehutanan Kabupaten Buton membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai agar mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, khususnya di sektor kehutanan, utamanya kegiatan pengamanan hutan dan peredaran hasil hutan, kegiatan rehabilitasi, dan konservasi lahan serta penatausahaan hasil hutan.

Kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memenuhi syarat dibidangnya dengan komposisi yang memadai. Sebagai contoh, untuk mengamankan kawasan hutan yang ada diwilayah Kabupaten Buton dengan luas 152.017 Ha dibutuhkan tenaga Polisi Kehutanan sebanyak 110 orang dengan asumsi bahwa setiap UPTD Kehutanan memiliki 10 orang Polisi Kehutanan. Namun

kenyataannya jumlah personil Polisi Kehutanan yang ada di Dinas Kehutanan Kabupaten hanya sebanyak 28 orang. Kondisi tersebut masih belum memadai apabila dibandingkan dengan luas kawasan hutan yang menjadi wilayah tugas Dinas Kehutanan. Apalagi dari jumlah Polisi Kehutanan yang ada tersebut sebagian harus ditempatkan pula pada pos-pos penjagaan untuk mengawasi peredaran hasil hutan.

Keadaan tersebut menyebabkan terjadinya beberapa permasalahan dalam masyarakat yang berkaitan dengan sektor kehutanan. Permasalahan tersebut antara lain banyaknya terjadi kegiatan perambahan kawasan hutan yang dilakukan oleh masyarakat, pendudukan kawasan hutan secara tidak sah serta terjadinya *illegal logging* yang berpotensi merusak ekosistem, dan menyebabkan terjadinya bencana alam berupa banjir, kekeringan, dan tanah longsor.

Menyikapi keterbatasan jumlah Polisi Kehutanan tersebut, maka saat ini Dinas Kehutanan Kabupaten Buton setiap tahun mengalokasikan anggaran melalui APBD dalam peningkatan sumber daya manusia melalui Diklat pembentukan Polisi Kehutanan di Makassar. Dengan harapan bahwa apabila terjadi peningkatan kompetensi terhadap petugas Polisi Kehutanan, maka kasus-kasus *illegal logging*, perambahan hutan dan peredaran hasil hutan yang tidak memiliki dokumen yang sah yang berpotensi menimbulkan kerugian negara dan daerah dapat ditekan.

Kegiatan rehabilitasi hutan dan konservasi tanah juga sangat membutuhkan personil yang mempunyai kompetensi yang memadai dibidang pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS) dan konservasi tanah. Kompetensi dalam hal pengelolaan DAS sangat penting mengingat terjadinya bencana alam seperti banjir, kekeringan dan

tanah longsor salah satu penyebabnya adalah akibat adanya pengelolaan DAS yang tidak sesuai dengan ketentuan dan syarat-syarat teknis. Jika dilihat dari sumber daya manusia yang ada saat ini, jumlah pegawai masih dirasakan kurang.

Sebagai gambaran, dari 154 orang jumlah pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Buton, yang mempunyai kualifikasi sebagai Sarjana Kehutanan (S.Hut) hanya sebanyak 7 orang.

Demikian pula untuk kegiatan penatausahaan hasil hutan, dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dibidang pengukuran dan pengujian kayu, *cruiser*, pemetaan hutan, dan prosedur penerbitan dokumen hasil hutan. Pada bidang tugas ini, sangat erat kaitannya dengan pendapatan negara maupun daerah disektor kehutanan. Apabila petugas pada bidang ini tidak memiliki kompetensi yang memadai, maka kualitas kerjanya jelas akan buruk dan pada akhirnya akan berpotensi menimbulkan kerugian baik bagi negara maupun daerah.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka salah satu kebijakan prioritas Dinas Kehutanan Kabupaten Buton sebagaimana yang termuat dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Kehutanan Kabupaten Buton Tahun 2008 adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini telah direalisasikan dengan mengutus pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Buton untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, seperti diklat Pembentukan Polisi Kehutanan, diklat Pengelolaan DAS, diklat (penyegaran) bagi Pejabat Pengesah Laporan Hasil Penebangan (P2LHP), Pejabat Pengukur dan Penguji Kayu Bulat (P3KB), Pejabat Penerbit Surat Keterangan Sahnya Kayu Bulat (P2SKSKB) serta pelatihan-pelatihan lainnya.

B. Perumusan Permasalahan

Berdasar latar belakang tersebut, maka pokok permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Buton.
2. Seberapa besar keeratan hubungan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Buton.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Buton yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Buton,
2. Untuk mengukur dan menganalisis seberapa besar keeratan hubungan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Buton.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini ada dua hal yaitu, kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yakni :

1. *Kegunaan Teoritis* : yaitu untuk menyumbangkan hasil penelitian ini bagi pengembangan teori ilmu pengetahuan, khususnya mengenai kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap

(*attitude*) serta kualitas pelayanan yang meliputi profesionalisme, disiplin dan motivasi.

2. Kegunaan praktis :

- a. Bagi birokrasi yaitu agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau rekomendasi bagi Dinas Kehutanan Kabupaten Buton guna peningkatan kualitas kerja pegawai dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Bagi peneliti berikutnya, yaitu agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan/acuan bagi kegiatan penelitian pada Dinas Kehutanan Kabupaten Buton, baik dibidang peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun pada bidang lain.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Manajemen sumber daya manusia telah berkembang semakin luas dan berubah dari hanya sekedar administrasi aktivitas-aktivitas pekerjaan, hubungan buruh, kompensasi, dan kesejahteraan yang bersifat tradisional kearah integrasi baik kedalam manajemen maupun kedalam proses perencanaan strategis organisasi. Salah satu alasan mengapa manajemen sumber daya manusia sampai pada peran yang lebih luas, menurut Byars dan Rue dalam Iswanto (2005:13), disebabkan oleh perubahan lingkungan organisasional yang lebih beragam dan kompleks.

Keberagaman didalam angkatan kerja meliputi banyak dimensi perbedaan termasuk jenis kelamin, ras, penduduk asli, agama, umur, dan orang-orang cacat. Keberagaman tersebut menggambarkan suatu tantangan baru dan berbeda bagi masing-masing manajer. Selain keberagaman, tantangan organisasi lainnya adalah perubahan tuntutan pemerintah, struktur organisasi, teknologi, dan pendekatan manajemen. Keseluruhan tantangan tersebut akan membawa kepada peran manajemen sumber daya manusia dari hari ke hari semakin bertambah banyak, beraneka ragam, kompleks, fleksibel, penting, dan strategis.

Menurut Noe, *et al*, dalam Iswanto (2005:13) “ada tiga kategori tantangan yang akan dihadapi organisasi pada dekade mendatang. Ketiga tantangan tersebut adalah tantangan global, tantangan memenuhi kebutuhan *stakeholder*, dan tantangan sistem kerja berkinerja tinggi”.

Aktivitas yang ada dalam manajemen sumber daya manusia salah satunya yaitu pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan peningkatan kemampuan kerja (kompetensi) dan pada akhirnya akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Dengan adanya kualitas kerja pegawai yang baik, maka segala apa yang diprogramkan organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi dapat dicapai. Salah satu yang berhubungan dengan kualitas kerja tersebut adalah kompetensi.

1. Konsep kompetensi pegawai

Konsep kompetensi untuk pertama kalinya dipopulerkan oleh Boyatzis dalam Darmayanti (2005:13) yang mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter kebutuhan organisasi dan memberi hasil yang diinginkan.

Combe sebagaimana dikutip oleh Taufik (2000:73) menerangkan bahwa kompetensi sebagai input adalah kapasitas atau potensi yang muncul didalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Kapasitas disini terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Input kompetensi dapat menggunakan dua bentuk. Pertama, kemampuan yang diperoleh dari belajar, latihan, dan pengalaman. Kedua, kemampuan yang diperoleh dari dalam diri individu yang mempengaruhinya dengan kuat. Selanjutnya kompetensi sebagai bentuk produksi berdasarkan pada rencana dimana konsep kompetensi yang dibuat hanya akan berarti jika data diaplikasikan.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Hal ini diperkuat oleh Mc Ashan dalam Mulyasa (1981:45), bahwa kompetensi

"...is a knowledge, skill, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, effective and psychomotor behaviours".

Ini diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia bisa melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan kerja (Fish & Crunkilton dalam Mulyasa, 2004:38).

Amstrong (1994:66) dalam bukunya berpendapat bahwa :

"Competence are what people bring to job in the form of different types and levels of behavior that should be distinguished from the particular attribute-knowledge, skill, and expertise-which required to perform the various task associated with a job".

Pengertian ini mengandung arti bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa orang-orang dalam suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkatan perilaku yang berbeda, yang dibedakan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang disyaratkan untuk unjuk kerja dalam berbagai tugas pekerjaan.

Kompetensi dikaitkan dengan kualitas kerja menurut Baso (2003:35) adalah "suatu uraian keterampilan, pengetahuan, dan sikap utama yang diperlukan untuk mencapai kualitas kerja yang efektif dalam pekerjaan". Kualitas kerja sebagai hasil dari unsur-unsur kemampuan tersebut dapat diukur dan terstandarisasi. Aplikasi kompetensi dalam memperbaiki peningkatan

kualitas kerja dapat dilakukan pada berbagai kegiatan ditempat kerja termasuk dalam manajemen kualitas kerja.

Pengertian lain menurut Spencer dan Spencer dalam Darmayanti (2005:15),:

“Competencies are underlying characteristics of people and indicate ways of behaving or thinking, generalizing across situations, and enduring for a reasonably long period of time”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan sifat dasar yang menunjukkan cara-cara berperilaku atau berpikir dalam berbagai pekerjaan dan situasi dalam kurun waktu yang lama.

Senada dengan pendapat tersebut, Mitrani dalam Darmayanti (2005 : 16) berpendapat bahwa, "kompetensi atau kemampuan adalah suatu pekerjaan sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas yang efektif dan sangat berhasil”.

Pengertian kompetensi yang dikemukakan tersebut oleh masing-masing pengamat berdasarkan penelitian dan atau pengamatan. Namun pada dasarnya terdapat kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*). Secara umum kompetensi adalah tingkat keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi.

Hubungan kompetensi dengan kualitas kerja dalam sebuah model alur sebab akibat menunjukkan bahwa tujuan, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perilaku-

perilaku cakap yang kemudian memprakirakan kualitas kerja. Aplikasi kompetensi dalam kualitas kerja dapat dilakukan pada berbagai kegiatan dalam organisasi seperti manajemen kualitas kerja, proses kerja, dan perencanaan karir pegawai. Dalam rangka pembinaan pegawai, kompetensi merupakan kebutuhan dasar untuk *career path* dan pengembangan pegawai.

Cara kualitas kerja dalam suatu peran diukur untuk memberikan cakupan terbesar mengenai kompetensi dalam setiap sistem penilaian yang memberikan umpan balik termasuk upah atau kontribusi yang telah diberikan. Menurut Spencer dan Spencer dalam Darmayanti (2005:16) bahwa "pada saat ini banyak organisasi menjadi tertarik dalam manajemen untuk menilai kompetensi "bagaimana" kualitas kerja dilakukan (*at present, many organizations are becoming interested in management and appraisal of competence the how of performance*). Kompetensi-kompetensi dapat dihubungkan dengan kualitas kerja dan mencakup niat, tindakan, dan hasil akhir".

Sebagaimana dengan uraian definisi di atas maka penulis menguraikan kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Menurut Poerwadarminta (1991:991) pengetahuan adalah "segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal-hal tertentu". Sedangkan menurut Hamalik (2000 : 50), pengetahuan adalah "informasi yang tersimpan dan terstruktur". Di samping itu definisi pengetahuan menurut Widayana (2005:13), "adalah penerapan informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dari informasi disertai pengalaman, baik individu maupun

kelompok dalam organisasi sehingga diyakini dapat langsung digunakan untuk mengambil suatu keputusan untuk bertindak”.

Selanjutnya Poerwadarminta (1991:991) memberikan gambaran “aspek pengetahuan yang tersusun berdasarkan kategori : (a) konsep yakni suatu kategori stimuli yang memiliki ciri-ciri umum. Stimuli terdiri dari obyek, peristiwa, orang. Ciri-cirinya meliputi sifat, nilai, jumlah, kedominanan tanda-tanda; (b) prinsip yakni kombinasi beberapa konsep menjadi suatu kesatuan yang bermakna; (c) fakta merupakan kenyataan--kenyataan dalam bentuk fakta konkrit, informasi verbal (simbolik), dan sistim fakta (pemetaan); (d) prosedur merupakan rangkaian langkah-langkah yang sederhana, deskriminasi, algoritma”.

Sementara itu, Soekanto dalam bukunya Sosiologi sebagai suatu pengantar (1990:6), mengatakan bahwa

“Pengetahuan memberi anda landasan yang lebih kuat terhadap apa yang seharusnya ada pada diri anda, dan apa yang harus anda kerjakan. Perhatian ketika membacanya, dia akan menyajikan pengetahuan yang lebih baik dari pada hanya sekedar mengingat informasi. Pengetahuan merupakan pemahaman akan informasi itu sendiri”.

Bertolak dari pendapat di atas, maka yang dimaksud dengan pengetahuan adalah pemahaman terhadap informasi yang diperoleh, terutama melalui pendidikan formal. Di samping itu juga pengetahuan merupakan unsur yang sangat penting dalam kehidupan sebab pengetahuan pada hakikatnya merupakan produk kegiatan berpikir dalam pikiran manusia tentang berbagai informasi yang diterima, (Suriasumantri 1981:67). Sementara Siagian (1993:58), menyebutkan pengetahuan adalah “keterampilan dalam menilai tingkat kemampuan kerja seorang pegawai”.

Berdasarkan uraian di atas sangat tegas penekanannya bahwa manusia sebagai sumber daya, maka untuk melakukan aktivitasnya sangat ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki. Sehingga apabila seseorang mempunyai pengetahuan, tidak mustahil pekerjaan itu dapat dikerjakan secara baik dengan waktu yang cepat dan biaya yang rendah. Namun apabila orang yang bersangkutan tidak mengetahui pekerjaan tersebut secara baik, besar kemungkinan orang tersebut gagal untuk mengerjakan tugas dimaksud. Kegagalan inilah yang selalu menyebabkan tidak tercapainya sasaran organisasi. Tingkat kemampuan seseorang atas sesuatu hal tertentu, baik itu dalam pengertian pengerjaan/pekerjaan tertentu maupun informasi yang baru dan pengalaman yang baru pula. Serta terakhir kemampuan di atas dapat tercermin dari apa dan bagaimana seseorang melaksanakan sesuatu hal.

Richard Koch (1997:251) mendefinisikan “kunci keberhasilan seseorang untuk mencapai prestasi karir dengan semangat yang tinggi adalah pengetahuan”.

Hubungan yang sangat erat antara tingkat pengetahuan dengan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya disadari sangat terkait, karena suatu pekerjaan atau jabatan tertentu membutuhkan suatu dasar pengetahuan untuk dapat diharapkan orang yang akan diposisikan tersebut dapat melaksanakan tugasnya. Dasar pengetahuan (standar minimal) yang harus dimiliki ini adalah merupakan kemampuan dasar yang dituntut harus dimiliki seseorang, dan tanpa ini maka seseorang sulit diharapkan untuk dapat melaksanakan tugas ini. Selanjutnya diatas kemampuan dasar ini, juga dituntut suatu kemampuan menganalisis dan mengembangkan mekanisme

kerja yang lebih efektif dalam melaksanakan tugas tersebut, disinilah peranan pengetahuan seseorang dalam mencapai karirnya.

b. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang didukung oleh tingkat keterampilannya.

Mengenai keterampilan ini, Siagian (1984:59), mengemukakan

"yang dimaksud dengan keterampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Artinya pengembangan keterampilan merupakan bagian dari kegiatan pendidikan yang berarti dilakukan secara sadar, pragmatis dan sistematis, khususnya berbagai bidang yang sifatnya teknis dalam penerapannya lebih ditujukan pada kegiatan operasional".

Hamalik (2000:50), menyebutkan bahwa "yang dimaksud dengan keterampilan adalah serangkaian tindakan mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan, dan melakukan, baik yang bersifat reproduktif maupun yang bersifat produktif". Selanjutnya, aspek keterampilan disusun berdasarkan kategori : (1) keterampilan pengetahuan yakni pembuatan keputusan, pemecahan masalah, dan berpikir logis; (2) keterampilan psikomotorik yakni keterampilan melakukan tindakan secara fisik; (3) keterampilan reaktif yakni sikap kebiasaan dan mawas diri; (4) keterampilan interaktif yakni bertindak dalam interaksi dengan orang lain yang mengandung unsur jasmaniah dan kegiatan berfikir.

Keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan non formal, yaitu pendidikan diluar sistem persekolahan yang berfungsi sebagai pelengkap sistem pendidikan formal. Yang termasuk dalam kriteria ini adalah kursus-kursus, penataran serta pendidikan dan pelatihan (diklat). Sedangkan

Silalahi (2000 : 41) menyatakan bahwa "dalam pekerjaan keterampilan dapat dipelajari dengan latihan, maka karyawan setengah terampil mempunyai kemungkinan besar dapat melakukan pekerjaan itu dengan sangat memuaskan setelah suatu masa latihan".

Sementara itu William Reddin dalam Thoah (1984:120), membagi keterampilan dalam tiga macam yaitu : *pertama, Technical Skill* (keterampilan teknis) yaitu memahami cara kerja, metode, prosedur pelaksanaan kegiatan; *kedua, Human Skill* (keterampilan manusia) yaitu kemampuan bekerja efektif sebagai anggota kelompok; *ketiga, Conceptual Skill* (keterampilan konseptual) yaitu kemampuan melihat organisasi secara keseluruhan.

c. Sikap (*Attitude*)

Menurut Gordon dalam Mulyasa (2004:39) "sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan upah/gaji dan sebagainya".

Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang bersifat menilai, baik secara negatif atau kurang baik, mengenai suatu proyek, seseorang atau suatu kejadian. Sikap memberi gambaran bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu. Jika kita mengatakan bahwa "saya suka akan pekerjaan saya sekarang", kita menyatakan suatu sikap mengenai pekerjaan kita. Sikap kita tidaklah sama dengan nilai, namun keduanya terkait satu sama lain.

Sikap (*attitude*) merupakan kecenderungan yang dipelajari untuk memberikan respon secara konsisten terhadap sesuatu obyek yang diberikan Mc Daniel *at al*, (2001:233), "suatu sikap adalah suatu kecenderungan yang dipelajari untuk memberikan respon secara konsisten terhadap sesuatu obyek yang diberikan, seperti misalnya terhadap suatu pelayanan jasa. Sikap tergantung pada sistem nilai dari seorang individu yang mewakili standar pribadi tentang baik dan buruk, benar dan salah, dan seterusnya. Oleh karena itu, sikap cenderung lebih tahan lama dan kompleks dibandingkan dengan kepercayaan".

Di samping kondisi alam lingkungan itu, kondisi pergaulan manusia itu sendiri dengan masyarakat disekelilingnya juga akan membentuk kebiasaan-kebiasaan atau sikap tertentu dalam alam pergaulan hidup manusia. Kebiasaan yang selalu berulang-ulang akan menjadi budaya. Kebudayaan inilah yang kemudian membentuk perangai yang berbeda antar kelompok suku bangsa yang satu dengan suku bangsa yang lain.

Hamalik (2000 : 51) mengatakan bahwa

"penetapan aspek sikap mengandung nilai-nilai, sikap perilaku dan perasaan sebagai dasar perilaku secara keseluruhan. Aspek sikap disusun berdasarkan kategori (1) penerimaan, adalah peka terhadap gejala dan rangsangan tersebut; (2) sambutan, adalah aktif mengikuti, menyadari dan melaksanakan sendiri suatu gejala tertentu; (3) penilaian, adalah perilaku yang ajeg dan mantap serta mengandung kesungguhan kata hati dan kontrol aktif terhadap perilakunya; (4) organisasai, adalah perilaku kelembagaan, mengorganisasi serta menetapkan interaksi antar nilai-nilai dan menjadikannya sebagai suatu pendirian; (5) karakter, adalah melembagakan suatu nilai kedalam sistem dalam diri perorangan dan berperilaku sesuai dengan sistem tersebut".

Permasalahan yang dihadapi dalam bidang penilaian sikap adalah karena sikap tidak terbentuk hanya satu atau beberapa kali pelatihan saja,

akan tetapi banyak aspek yang turut mempengaruhi pengembangan sikap seseorang. Sikap mengandung berbagai unsur yakni penghargaan, minat, nilai, kesadaran, dan watak. Karena itu aspek sikap memang rumit dan sulit dinilai dan diukur. Alat yang dapat digunakan untuk menilai sikap ialah skala sikap dalam bentuk *rating scales* atau skala minat. Suatu skala ialah alat penilaian yang menyediakan tugas tentang simbol atau angka mengenai individu atau tingkah laku dengan aturan tertentu. Suatu tugas menunjukkan pada penugasan individu mengenai butir-butir yang berhubungan dengan hal-hal yang hendak diukur dalam skala tersebut.

2. Konsep kualitas kerja

Sebelum membahas tentang kualitas kerja ada baiknya penulis menguraikan terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan kualitas. Sebelumnya dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kualitas disini adalah berhubungan dengan kualitas pekerjaan seseorang dalam hal ini pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Buton.

Konsep kualitas mendefinisikan secara bervariasi dan kadang-kadang memiliki makna yang kompleks dan luas. Dikaitkan dengan sumber daya manusia, Ndraha (1999:12), mengemukakan kualitas sumber daya manusia sebagai berikut

"sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai kompetitif generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya".

Guna mengupayakan terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu meningkatkan daya serap teknologi secara

menyeluruh diperlukan persiapan yang matang dengan sebanyak mungkin menjaring manusia yang mampu mengelola kehidupan secara produktif, efisiensi, dan berkesadaran kebangsaan yang tinggi serta berwatak sosial yang serasi, selaras, dan seimbang dalam bereksistensi terhadap lingkungannya.

Menurut Irawan (1994:1) “kualitas kerja sebagai hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan membandingkan tolok ukur yang telah ditentukan”. Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kualitas kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sehingga berbagai usaha dalam meningkatkan tujuannya harus dilakukan oleh organisasi. Kualitas kerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai. Disamping itu, kepuasan kerja pegawai di lingkungan kerjanya sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Kepuasan kerja dapat memberikan sesuatu karakteristik tertentu pada kualitas kerja individu yang pada akhirnya akan nampak pula pada peningkatan mutu pekerjaan yang dihasilkannya.

Menurut Hersey dan Blanchard (1998:179) “kualitas kerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu”. Definisi ini menekankan bahwa seorang pegawai tidak dapat sukses mencapai

kualitas kerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya baik intrinsik maupun ekstrinsik.

Cash dan Fischer dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa “kualitas kerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan”. Kualitas kerja dipengaruhi oleh kualitas kerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*). Sementara menurut Robbins dalam Thoyib (2005:10) “istilah lain dari kualitas kerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*”.

Selanjutnya Baron dan Greenberg dalam Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa “kualitas kerja pada individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcomes*, *task performance*”. Kualitas kerja menurut Bernardin dan Russel (1998), memberikan definisi bahwa “kualitas kerja merupakan catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”.

Brahmasari (2004:64) mengemukakan bahwa “kualitas kerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi”. Penekanan kualitas kerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu,

kelompok, ataupun organisasi. Manajemen kualitas kerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kualitas kerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Iswanto (2005:5.5), “sebagai hasil dari kualitas kerja adalah produktivitas bagi organisasi dan penghargaan bagi individu karyawan yang berupa upah, tunjangan, keamanan pekerjaan, pengakuan dari teman sekerja, dan supervisor serta peluang promosi”. Pada umumnya, karyawan mengukur kepuasan kerja dalam kaitannya dengan penghargaan tersebut, karena penghargaan merupakan penerimaan dari hasil kerja yang paling nyata.

Tika (2006:121) mengemukakan bahwa “ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kualitas kerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu”.

Mescon, Albert dan Khedouri dalam Susanto (2003:132), menyatakan bahwa “kualitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu : a). Dimensi kontekstual; b). Proses; dan c). Keluaran (*output*)”.

a. Dimensi Kontekstual

Melihat kualitas kerja seseorang dari mampu tidaknya menjaga keutuhan dirinya dalam bekerja terlepas dari hasil kerja yang dicapainya.

b. Dimensi Proses

Melihat baik atau buruknya seseorang dan bagaimana orang tersebut melaksanakan tahapan-tahapan pekerjaan yang tanpa memandang hasilnya.

c. Dimensi Keluaran

Yang dilihat adalah hasilnya (*output*) tanpa melihat bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Bernardin dan Russell (1998), paling tidak ada enam kriteria dimana nilai kualitas kerja suatu aktivitas kerja tertentu dapat dinilai. Keenam kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

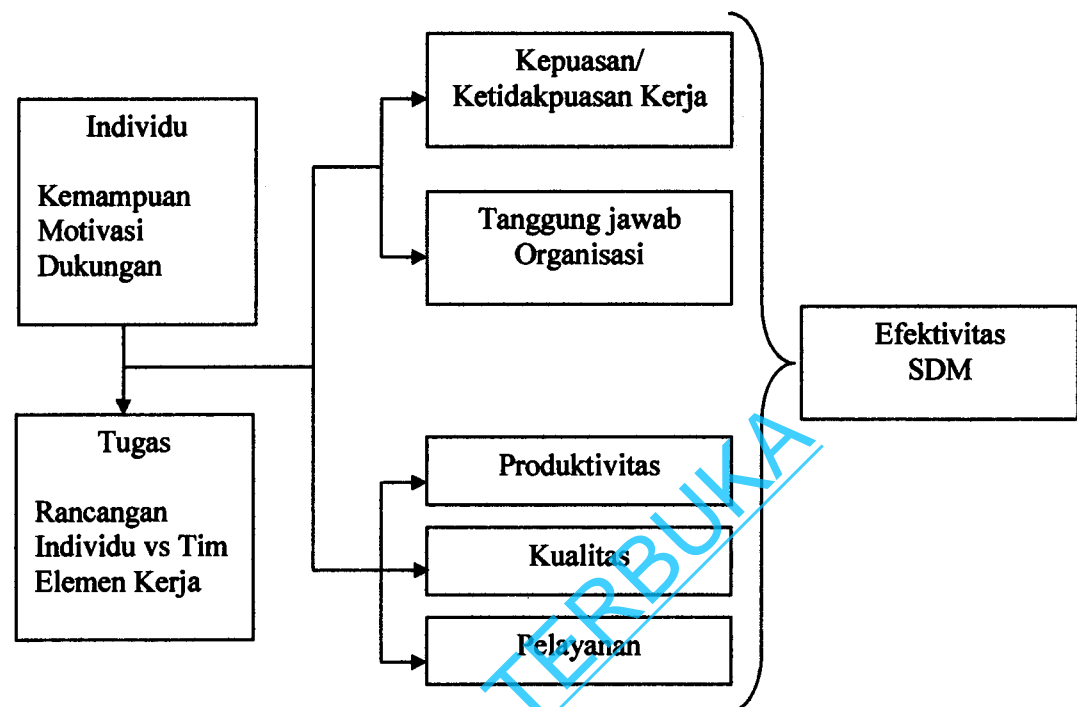
- a. Kualitas. Tingkat seberapa sempurna suatu proses atau hasil dari melaksanakan suatu pendekatan aktivitas baik itu berkaitan dengan penyesuaian terhadap suatu cara pelaksanaan aktivitas yang ideal atau memenuhi tujuan aktivitas yang diharapkan.
- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan yaitu tercermin dalam satuan seperti nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan batas waktu. Tingkat seberapa sempurna/lengkap sesuai aktivitas diselesaikan atau menghasilkan produk pada waktu tercepat dari waktu yang diinginkan, baik dilihat dari koordinasi dengan keluaran lain maupun dari maksimisasi waktu yang tersedia bagi aktivitas lain.
- d. Keefektifan biaya. Tingkat seberapa maksimum penggunaan sumber daya organisasi (manusia, uang, teknologi, dan material) dalam kaitannya untuk mencapai keuntungan paling tinggi atau mengurangi kerugian pada setiap unit atau instansi yang menggunakan sumber daya.
- e. Kebutuhan terhadap supervisi. Tingkat seberapa perlu, karyawan yang dinilai tersebut terhadap bantuan atau intervensi supervisor dalam melaksanakan fungsi pekerjaannya.

- f. Dampak interpersonal. Tingkat seberapa meningkat perasaan percaya diri, nama baik, dan kekooperatifan diantara mitra kerja dan bawahan.

Selain itu Mitchel (1978:343), menyatakan bahwa kualitas kerja meliputi beberapa aspek, yaitu : 1). *Quality of Work*, 2). *Promptness*, 3). *Initiative*, 4). *Capability*, 5). *Communication*. Kelima aspek tersebut menurutnya dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian melihat tingkat kualitas kerja seseorang. Disamping itu dikatakan pula bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kualitas kerja, ditetapkan pula : "*Performance = ability x motivation*".

Mathis dan Jackson (2001:90) menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai yaitu kemampuan pegawai, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan pegawai dengan organisasi.

Gambar 2.1 Model Kualitas kerja Individu



Sumber : Mathis dan Jackson (2001:90)

Selanjutnya Castetter (1981:283), menyatakan bahwa beberapa organisasi dapat mengetahui yaitu : a). Tingkat kualitas kerja pegawai yang tidak efektif; b). Sumber utama kualitas kerja yang tidak efektif. Tingkat kualitas kerja yang tidak efektif salah satunya dilihat dari faktor keterlambatan pegawai masuk kerja sehingga sangat berpengaruh terhadap jenjang karir pegawai tersebut dalam organisasi atau perusahaan, karena hal ini merupakan penilaian pimpinan terhadap pegawai yang bersangkutan dan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh pada pegawai yang tidak efektif.

Menurut Collin Coulson-Thomas dalam Krisna (1998:8), bahwa kualitas yang dimiliki oleh pegawai/staff dalam organisasi masa depan adalah : (1) mampu memberikan dorongan serta perhatian yang khusus, tentang visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi yang jelas difokuskan pada kostumer. Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan alat pendorong yang menyebabkan seorang pegawai

serasa terpenggil untuk melakukan suatu kegiatan (dalam hal ini yang dimaksud adalah dorongan/motivasi dalam arti positif yaitu untuk memberikan sesuatu yang terbaik dalam bekerja). Semakin tinggi motivasi seorang pegawai, semakin cepat dan sungguh-sungguh akan mempelajari suatu keterampilan dan pengetahuan baru sehingga menghasilkan para pegawai yang produktif; (2) memiliki sikap yang sesuai dengan nilai organisasi yang dapat mempengaruhi keputusan dan prospek pribadinya. Dalam arti upaya menuju terciptanya kualitas pegawai yang utuh, harus dilihat dari sikap pegawai karena sikap merupakan titik awal penentu dalam berfikir dan melakukan kegiatan tertentu di lingkungan kerja; (3) adanya komitmen secara terbuka mengenai pemberdayaan yang mengikutsertakan pegawai, adanya saling percaya dan saling memperhatikan pengembangan jati diri dalam proses peningkatan diri melalui belajar yang terus menerus; (4) siap dan mampu untuk bekerja dan belajar dengan efektif dalam sebuah tim pada waktu yang bersamaan. Pekerjaan yang dilakukan secara efektif adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dibutuhkan kerjasama tim untuk memecahkan berbagai masalah internal organisasi; (5) menumbuhkan sikap yang baik dalam menghadapi rintangan dan cobaan yang timbul. Sikap yang baik dari pegawai yang mampu menghadapi rintangan yang timbul sangat diperlukan untuk memperoleh kesanggupan bertahan terhadap segala macam ujian, penderitaan dan tantangan, baik jasmaniah maupun rohani.

Masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusianya, sedangkan kualitas menyangkut dua aspek pula yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yaitu yang menyangkut kemampuan bekerja dan berfikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Aspek ini sebenarnya belum bisa dikatakan sebagai penunjang bila keberadaannya tidak dikembangkan sebagai suatu kekuatan yang mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja organisasi.

Sebagai contoh sebuah organisasi yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik atau pegawai yang baik, tetapi pelaksanaan kerjanya tidak dikembangkan dan hanya terpaku kepada aturan-aturan atau keinginan pimpinan,

maka kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya tidak akan mempunyai nilai kontribusi yang maksimal bagi kualitas kerja organisasi, karena mereka bekerja hanya sebatas menjalankan tugas yang diberikan organisasi dan tidak berusaha untuk mengembangkan serta memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja agar memperoleh hasil atau kualitas yang baik bagi organisasi.

Dalam upaya memperoleh kompetitif diperlukan suatu strategi peningkatan kualitas. Praktek-praktek kunci manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (1999:24) adalah : (a) deskripsi pekerjaan yang relatif tetap dan dijabarkan secara eksplisit; (b) tingkat partisipasi pegawai dalam keputusan yang relevan dengan kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri; (c) bauran antara kriteria individu dan kelompok untuk penilaian kerja haruslah berjangka pendek dan berorientasi hasil; (d) keseragaman perlakuan terhadap pegawai dan jaminan keselamatan kerja pegawai; (e) pelatihan dan pengembangan pegawai yang eksistensi dan berkesinambungan.

Praktek-praktek seperti ini memungkinkan peningkatan kualitas pegawai dalam organisasi serta membantu tujuan-tujuan organisasi dan jika diperlukan bersifat luwes dan adaptif terhadap tugas-tugas baru dan kemajuan teknologi.

Triguno (1996:20) berpendapat bahwa kualitas atau mutu kerja SDM atau suatu produk harus dapat diukur dan merupakan kesepakatan bersama. Pengukuran kualitas antara lain dari aspek persyaratan, bentuk, warna, estetika, ketahanan, performa atau kualitas kerja, waktu, jaminan, pelayanan dan lain-lain.

Sementara kualitas yang bersumber pada tingkat kualitas SDM yang bermutu tinggi dapat dipastikan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas tinggi, karena semua orang terlibat dalam proses kerja dan mereka sudah tahu apa yang seharusnya dikerjakan dengan bahasa yang sama.

Menurut Tangkilisan (2005 : 231) “dalam mewujudkan visi dan misi organisasi publik maka profesionalisme aparatur dibutuhkan, karena dengan kondisi kualitas kerja pelayanan yang prima, maka secara otomatis tujuan organisasi akan mudah dicapai”. Profesionalisme menunjuk pada kemampuan petugas atau aparat yang bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan dan mampu mengatasi bidang pekerjaannya secara efektif dan efisien. Selanjutnya menurut Tjokrowinoto (1999 : 191) “profesionalisme akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kualitas kerja layanan kepada para pengguna jasa”. Dengan adanya profesionalisme, kualitas kerja individu secara langsung akan berpengaruh terhadap pemberian kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa.

Selain profesionalisme maka motivasi memegang peranan penting agar kualitas kerja seseorang bisa baik. Irawan (2000 : 20-21) berpendapat bahwa

“motivasi pegawai adalah faktor penting. Apapun yang terjadi, jika motivasi kerja pegawai buruk maka besar kemungkinan kualitas kerja pegawai tersebut akan buruk”. Sebaliknya jika motivasi kerja baik (tinggi) maka kemungkinan kualitas kerja pegawai akan baik pula, meskipun disadari bahwa kualitas kerja pegawai tidak melulu ditentukan oleh motivasi pegawai.

Motivasi secara umum diartikan sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Motivasi merupakan suatu proses didalam diri seseorang, karena memiliki kebutuhan psikologi dan

fisiologis, sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

Sastrohadiwiryono (2002 : 269) berpendapat bahwa “seseorang yang memiliki keinginan berkualitas kerja sebagai suatu kebutuhan atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran. Tingkat *needs of achievement* (n-act) yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*) merupakan kunci keberhasilan seseorang. N-act biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (bukan *gambling, calculated risk*) dengan kerja yang baik untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan”.

Setiap pegawai mempunyai motif yang berbeda dalam mengadakan suatu pekerjaan. Motif-motif pegawai tersebut memiliki struktur dan selalu berubah apabila motif yang satu terpenuhi, kemudian pindah kemotif berikutnya. Dengan demikian maka perlu kondisi disiplin kerja agar motif-motif tersebut bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut Nawawi (2002 : 331) “disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat penting untuk mengefektifkan organisasi. Tanpa disiplin kerja akan sulit mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja , sehingga akan sulit pula dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal”.

Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002 : 292) berpendapat bahwa “dengan disiplin kerja maka para tenaga kerja dapat mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan. Kemudian tenaga kerja mampu menghasilkan kualitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek

maupun jangka panjang”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari segi profesionalisme, disiplin, dan motivasi yang tinggi.

a. Profesionalisme

Korten dan Alfonso dalam Tjokrowinoto (1996:37) yang dimaksud “profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas”. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Ini berarti keahlian dan kemampuan yang merefleksikan arah dan tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berusaha untuk memberikan pelayanan publik secara prima, maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dari kata *professional* lahir arti *professional quality, status, ect*, yang secara komprehensif memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula (Pamudji, 1985).

Tjokrowinoto (1996 : 191), menjelaskan bahwa “yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi”.

Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai dan kemampuan dalam meningkatkan potensi masyarakat untuk tumbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat pada prosedur administrasi,

bersifat fleksibel, dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Pandangan lain seperti Siagian (2000 : 163) menyatakan bahwa “yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keadaan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”.

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat tersebut memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrument pemutakhiran. Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat memungkinkannya untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana.

Arti profesi itu sendiri menurut Winardi (2004 : 201) adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan, keahlian (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu. Profesionalitas dan keterampilan merupakan kompetensi yang berkaitan dengan tugas.

Nawawi (2003 : 158) dalam hal ini mengungkapkan bahwa profesionalitas adalah kepemilikan keahlian tertentu oleh seorang pemimpin sesuai dengan bidang yang menjadi tugas pokok/pekerjaan utama dilingkungan sebuah organisasi. Pemimpin yang ahli dalam bidang garapan organisasinya diasumsikan akan mampu menjalankan kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi aparat untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif, dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi. Sebagaimana dikatakan oleh Ancok dalam Darmayanti (2005: 34) yang

dimaksud dengan “profesionalisme adalah kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi (*control by vision and values*)”.

Kemampuan untuk beradaptasi menurut pendapat tersebut merupakan jawaban terhadap dinamika global yang tumbuh dan berkembang secara cepat. Pesatnya kemajuan teknologi merupakan salah satu diantara dinamika global yang membuat birokrasi harus segera beradaptasi jika tidak ingin ketinggalan zaman dan terkebelakang dalam hal kemampuan. Kemampuan beradaptasi merupakan jawaban bagi dinamika global yang tidak pasti, sehingga dalam menjalankan tugasnya, aparat tidak lagi terikat secara kaku kepada petunjuk (dan teknis) pelaksanaan, tetapi terikat pada apa yang ingin di capai oleh organisasi (*organization-mission*). Fleksibilitas aparat dalam menjalankan tugas dan berorientasi kepada hasil dan visi yang ingin dicapai oleh organisasi merupakan langkah positif untuk meninggalkan cara kerja yang kaku dan reaktif.

Seorang pakar manajemen Amerika Serikat, Douglas Mc Gregor dalam Ruky (2002:31), menyatakan

“seorang staf, manajer atau pimpinan profesional dituntut mempunyai sikap dan sifat-sifat sebagai berikut : (a) mempunyai rasa percaya diri (*self confidence*), berarti menyadari bahwa seseorang (diri sendiri) mempunyai kemampuan tertentu dan optimis dapat melakukan kegiatan atau usaha tertentu; b) berpandangan jauh ke depan yakni seorang manajer profesional harus mempunyai visi yaitu impian yang masuk akal tentang apa yang harus terjadi dengan organisasinya dan dengan dirinya sendiri; (c) berwawasan luas, seorang manajer profesional tidak harus selalu seorang yang ahli secara teknis dibidang tertentu, tetapi cukup seorang yang banyak tahu secara umum mengenai hal-hal yang terkait dengan bidang yang dikelolanya; (d) berorientasi pada pencapaian tujuan dan hasil, dimana manajer yang telah menetapkan tujuannya, baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek, hendaknya melanjutkannya dengan menyusun program-program yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai itu; (e) mau mengambil resiko, dalam hal ini manajer yang profesional harus

berani memulai suatu usaha dengan kemungkinan terjadinya resiko kegagalan, dan tidak benar apabila ia tidak memulai karena takut gagal, sebab orang yang takut mengambil resiko tidak akan pernah berbuat sesuatu”.

Setelah mencermati dan memahami berbagai pendapat dan pandangan para pakar tentang konsep profesionalisme, dapat terlihat bahwa profesionalisme tidak hanya berbicara tentang soal kecocokan antara keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, tetapi juga menyangkut tanggung jawab, kemampuan dalam mengantisipasi segala perubahan lingkungan, termasuk kemampuan dalam merespon aspirasi publik dan melakukan inovasi yang pada akhirnya membuat pekerjaan menjadi mudah dan sederhana. Pentingnya kemampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan dijadikan tolak ukur dalam melihat profesionalisme birokrasi.

Menurut Siagian (2000 : 65), “profesionalisme diukur dari kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi kreativitas, inovasi, dan responsivitas”.

b. Disiplin

Pendisiplinan karyawan dan prosedur menangani keluhan karyawan digunakan oleh organisasi untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan pelanggaran peraturan kerja organisasi atau masalah kinerja yang kurang baik. Agar dapat berkompetensi secara efektif, organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa mereka yang berkinerja bagus diberi motivasi agar tetap bertahan bekerja bersama-sama dengan organisasi, sedangkan mereka yang memiliki kinerja rendah didorong untuk dapat

meningkatkan kinerjanya atau kalau perlu dipaksa untuk meninggalkan organisasi.

Disiplin menurut Iswanto (2005:6.49), “diartikan sebagai keadaan dimana karyawan mampu mengontrol diri mereka sendiri, penyelenggaraan organisasi yang tertib, serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi”. Sebagaimana fenomena masalah yang dikemukakan pada latar belakang permasalahan disebabkan oleh ketidakdisiplinan, maka Sastro Hadiwiryo (1990 : 85) menyatakan bahwa, “disiplin adalah ketaatan yang sifatnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi”.

Prijodarminto (1992 : 23) mendefinisikan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban”.

Secara umum, Musanef (1996 : 100) menyatakan bahwa “keharusan yang dimuat dalam peraturan disiplin pegawai/karyawan paling tidak berisi beberapa hal berikut : (a) menepati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan (perusahaan) yang berlaku serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan (perusahaan) yang diberikan oleh atasan yang berhak; (b) melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat (pengguna jasa penerbangan) sesuai dengan bidang tugas masing-masing; (c) menggunakan dan memelihara barang-barang dinas (perusahaan) dengan sebaik-baiknya; (d) bersikap sopan santun terhadap

masyarakat (pengguna jasa penerbangan), sesama pegawai/karyawan dan terhadap atasan”.

A.S Moenir (1997 : 96), mengemukakan bahwa “disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol, baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Pelaksanaan disiplin terhadap jam kerja, misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel dapat dipantau secara cepat dan tepat. Gambaran umum oleh masyarakat terhadap ada tidaknya disiplin dicerminkan oleh kedisiplinan dalam hal jam kerja”.

Untuk mengetahui tingkat kehadiran pegawai dalam organisasi dapat dilakukan pengukuran frekuensi kehadiran pegawai dalam satu hari, satu minggu, satu bulan atau satu tahun. Tingkat kehadiran ini akan menunjukkan seberapa besar tingkat ketaatan pegawai terhadap aturan jam kerja/dinas yang telah ditentukan.

Didalam penjatuhan hukuman disiplin sebaiknya dilakukan secara konsisten bagi pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sehingga membuat pegawai tersebut menjadi berhati-hati didalam bertindak serta merupakan suatu peringatan bagi para pegawai lainnya untuk tidak melakukan pelanggaran disiplin. Sebagaimana kita ketahui bahwa tujuan hukuman disiplin itu sendiri oleh Nainggolan (1983 : 183) "untuk memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin".

c. Motivasi

Motivasi secara umum diartikan sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Motivasi merupakan

suatu proses didalam diri seseorang, karena memiliki kebutuhan psikologi dan fisiologis, sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Setiap pegawai mempunyai motif yang berbeda dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Motif-motif pegawai tersebut memiliki struktur dan selalu berubah apabila motif yang satu terpenuhi, kemudian pindah kemotif berikutnya. Maka perlu kondisi disiplin kerja agar menghasilkan motif-motif tersebut bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Hasibuan (1999:92), "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Guna mengetahui lebih lanjut aspek motivasi kerja dalam organisasi berikut ini adalah pendapat beberapa pakar tentang motivasi itu sendiri. Pendapat Manullang dan Martoyo (1996 : 154), bahwa "motif adalah daya dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak". Sedangkan motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat dikatakan bahwa motif adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi pada dasarnya mempersoalkan bagaimana cara atau upaya mendorong dan membangkitkan gairah kerja, agar mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Cormick (1985), bahwa “motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Di samping itu Irawan (2000 : 20-21), berpendapat bahwa

“motivasi pegawai adalah faktor yang paling penting. Apapun yang terjadi, jika motivasi kerja pegawai buruk maka besar kemungkinan, kualitas kerja pegawai tersebut akan buruk. Sebaliknya jika motivasi kerja baik (tinggi) maka kemungkinan kualitas kerja pegawai akan baik pula, meskipun disadari bahwa kualitas kerja pegawai tidak melulu ditentukan oleh motivasi pegawai”.

Seorang pegawai termotivasi melakukan pekerjaannya karena mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan sesuatu yang sangat penting baginya. Pegawai yang termotivasi adalah mereka yang mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukan membantu dalam mencapai tujuannya dan tujuan organisasi. Setiap pegawai cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil interaksi dari lingkungannya. Pola ini merupakan sikap yang dapat mempengaruhi cara memandang setiap pegawai terhadap pekerjaannya. Davis dan Newstorm (1996 : 87-89), menjelaskan pola motivasi yang sangat penting adalah : (a) motivasi prestasi (*achievement motivation*) merupakan dorongan dari dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan; (b) motivasi afiliasi (*affiliation motivation*) merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial, perbandingan antara pegawai yang bermotivasi karena prestasi dengan pegawai yang bermotivasi karena afiliasi, menggambarkan bagaimana kedua pola itu mempengaruhi perilaku; (c) motivasi kompetensi (*competence motivation*) merupakan dorongan untuk mencapai

keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan berusaha keras untuk inovatif, (d) motivasi kekuasaan (*power motivation*) merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan merubah situasi.

Di dalam suatu organisasi, pola kerja para pegawai diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerjanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam peningkatan kualitas kerjanya, sangat tergantung pada motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hanya dengan motivasi kerja tinggi, para pegawai melakukan upaya dengan seluruh kemampuan untuk mencapai kualitas kerja secara optimal. Pegawai yang memiliki keinginan mengembangkan karirnya dalam organisasi, akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Selanjutnya sebagaimana dalam uraian latar belakang permasalahan bahwa motivasi kerja erat kaitannya dengan ketenangan kerja yang diperoleh seseorang, atau dapat dikatakan bahwa yang merasa puas dengan apa yang didapatkan, maka menimbulkan suatu gairah baru untuk mendapat yang lebih dari apa yang telah didupatkannya. Karena pada dasarnya sifat manusia selalu merasa belum cukup. Alex S. Nitisemito (1996: 160) mengungkapkan sebagai berikut, "apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka pekerjaan akan cepat diselesaikan, kerusuhan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Jadi jelaslah bahwa motivasi kerja mempunyai peranan yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan".

Kelancaran pelaksanaan pelayanan pada perusahaan amat tergantung pada kesempurnaan pegawainya. Kiranya perlu untuk disadari, karena walaupun

manajemen perusahaan cukup terarah, alat perlengkapan kerja yang modern, organisasi perusahaan yang rapih dan tertib tetapi apabila pelaksanaannya tidak memiliki mental yang baik, tidak profesional dan tidak termotivasi dengan baik, maka misi perusahaan tidak dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Frederick Herzberg yang terkenal dengan Teori Motivasi Dua Faktor (*Herzberg Motivation Theory*) dalam Mintorogo (1990:90), bahwa "dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan yaitu faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*statisfies*). Menurut teori ini dua faktor yang mempengaruhi kondisi seseorang, yaitu *pertama*, faktor-faktor motivator. Faktor pemuas (motivator) yang disebut juga motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (*instrinstik*). Menurut Frederick Herzberg (Mintorogo, 1996 : 93), faktor-faktor ini meliputi perasaan berprestasi, pengakuan, pekerjaan yang bersifat menantang, peningkatan tanggung jawab, serta pertumbuhan dan perkembangan; *kedua*, faktor-faktor *hygiene*. Faktor sumber ketidakpuasan (*disstatisfies*) merupakan pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan (*ekstrinsik*). Faktor *hygiene* ini bukanlah yang dapat meningkatkan motivasi seseorang, tetapi bila faktor tersebut tidak tersedia atau tidak dipelihara maka akan menimbulkan keluhan dari pihak karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan motivasi. Menurut Frederick Herzberg (Mintorogo, 1996:91) faktor-faktor ini meliputi : kebijakan, supervisi yang memuaskan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, penghasilan, status, dan sekuriti.

Faktor-faktor *hygiene* tersebut, tidak mempunyai pengaruh terhadap pertumbuhan kapasitas karyawan dalam berprestasi, tetapi hanya mencegah menurunnya prestasi karyawan karena karyawan mengalami keterbatasan-keterbatasan dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu perlu dipertahankan oleh perusahaan agar tidak terjadi penurunan prestasi karyawannya.

Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai suatu proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Sementara Siagian (1983) mengemukakan bahwa “penggerakkan (*motivating*) merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Selanjutnya Manullang (1982:150) berpendapat bahwa : “motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya”

Motivasi memegang peranan penting agar kualitas kerja seseorang bisa baik. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Irawan (2000 : 20-21) berpendapat bahwa “motivasi pegawai adalah faktor penting. Apapun yang terjadi, jika motivasi kerja pegawai buruk maka besar kemungkinan kualitas kerja pegawai tersebut akan buruk. Sebaliknya jika motivasi kerja baik (tinggi) maka kemungkinan kualitas kerja pegawai akan baik pula, meskipun disadari bahwa kualitas kerja pegawai tidak melulu ditentukan oleh motivasi pegawai”.

Pola kerja para pegawai dalam suatu organisasi diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerjanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam peningkatan kualitas kerjanya, sangat tergantung pada motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hanya dengan motivasi kerja tinggi, para pegawai melakukan upaya dengan seluruh kemampuan untuk mencapai kualitas kerja secara optimal. Pegawai yang memiliki keinginan pengembangan kariernya dalam organisasi, akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Handoko (1992:42) memberikan definisi “motivasi sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan atau bawahan”.

Motivasi menurut Kartono (1998:39) berasal dari kata latin *motivus* yang berarti sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran, dorongan bagi seseorang untuk berbuat. Dengan kata lain motivasi adalah suatu penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku menuju pada satu sasaran tertentu atau ide pokok yang berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, biasanya merupakan satu

peristiwa masa lampau, ingatan, gambaran fantasi, dan perasaan-perasaan tertentu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi perlu dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahan karena :

- Pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahannya untuk dikerjakan dengan baik.
- Ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah untuk mengerjakannya.
- Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Dari beberapa pengertian motivasi di atas, dapat dikemukakan bahwa motivasi pada dasarnya mempersoalkan bagaimana cara atau upaya mendorong dan membangkitkan gairah kerja, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Setiap pegawai cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil interaksi dari lingkungannya. Pola ini merupakan sikap yang dapat mempengaruhi cara memandang setiap pegawai terhadap pekerjaannya. Davis dan Newstorm (1996 : 87-89), menjelaskan pola motivasi yang sangat penting adalah : (a) motivasi prestasi (*achievement motivation*) merupakan dorongan dari dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan; (b) motivasi afiliasi (*affiliation motivation*) merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial,

perbandingan antara pegawai yang bermotivasi karena prestasi dengan pegawai yang bermotivasi karena afiliasi, menggambarkan bagaimana kedua pola itu mempengaruhi perilaku; (c) motivasi kompetensi (*competence motivation*) merupakan dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha keras untuk inovatif; (d) motivasi kekuasaan (*power motivation*) merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan merubah situasi.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang diperoleh seseorang, atau dapat dikatakan bahwa yang merasa puas dengan apa yang didapatkan, maka akan menimbulkan suatu gairah baru untuk mendapat yang lebih dari apa yang telah didapatkannya.

Banyak teori perseorangan yang telah mengembangkan pandangan dengan melakukan pendekatan terhadap motivasi dari titik awal yang berbeda, dengan ide-ide dalam pikiran yang berbeda pula dan berasal dari latar belakang yang berbeda. Tidak ada pendekatan yang dianggap menjadi kesimpulan akhir dan setiap pendekatan menghasilkan pengertian terhadap motivasi manusia. Menurut Hasibuan (2001) Teori motivasi dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu: 1). *Content Theory*, 2). *Process Theory*, 3). *Reinforcement Theory*.

1. Content Theory

Teori ini menekankan pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu.

Dalam teori ini dikenal antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik

Dikemukakan oleh Taylor, menurutnya motivasi para pekerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Segala kebutuhan ini dapat terpenuhi bila gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

b. Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

Suatu teori motivasi manusia yang telah mendapat banyak perhatian pada masa lalu. Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima kategori atau yang lebih dikenal dengan teori hierarki yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis

Termasuk didalamnya rasa lapar, haus, tempat, seks, dan kebutuhan badaniah lainnya.

2. Kebutuhan akan rasa aman.

Termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.

3. Kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai.

Termasuk rasa kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok, dan kesetiakawanan.

4. Kebutuhan akan pengakuan diri

Termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan mencukupi diri sendiri

Maslow berpendapat, bila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan. Begitu seterusnya secara hierarki. Asumsi sering dibuat dengan menggunakan hierarki Maslow dimana tenaga kerja modern, dengan teknologi meningkatkan kebutuhan dasar masyarakat secara fisiologis, aman, dan memiliki. Untuk itu mereka termotivasi dengan kebutuhan penghargaan diri sendiri, orang lain, dan aktualisasi diri. Konsekuensinya kondisi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini dipresentasikan dalam pekerjaan itu sendiri (Hasibuan, 2001).

c. Teori Kebutuhan oleh Mc.Clelland

Mc.Clelland (1978) dalam Hasibuan (2001:154) berpendapat kebutuhan manusia ada tiga yaitu :

1. Kebutuhan kekuasaan (*Need for power*)

Adalah daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan dan merangsang gairah kerja karyawan. Jika kebutuhan kekuasaan makin tinggi maka orang akan berusaha untuk bersikap antara lain : senang memberi perhatian untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, mencari posisi pimpinan, berusaha tampil berbicara di muka umum.

2. Kebutuhan Afiliasi (*Needs for Affiliation*)

Menjadi daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Jikai kebutuhan afiliasi makin tinggi maka akan mendesak orang akan bertindak dan bersikap untuk membentuk orang lain yang membutuhkan, berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan saling pengertian serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kebutuhan Prestasi (*Needs for Achievement*)

Merupakan daya penggerak dan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas. Jika kebutuhan berprestasi makin tinggi maka orang akan berusaha menetapkan sesuatu tujuan yang penuh dengan tantangan namun memungkinkan untuk dicapai, melakukan pendekatan yang realistis terhadap resiko, bertanggung jawab atas penyelesaiannya. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi yang akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar maka semua kebutuhan akan terpenuhi.

d. Teori Existence, Relatednes Needs, dan Growth Needs (ERG) oleh Clayton Alderfer

Teori motivasi ERG dari Clayton Alderfer dalam Gauzaly (2000) merupakan kelanjutan dari teori Maslow yang dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahannya. Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia ke dalam 3 tingkatan yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*), yang tergolong dalam kebutuhan ini adalah sama dengan tingkatan 1 dan 2 dari teori Maslow.

Dalam perspektif organisasi, kebutuhan-kebutuhan yang dikategorikan ke dalam kelompok ini adalah : gaji, insentif, kondisi kerja, keselamatan kerja, keamanan, jabatan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relitedness Needs*), adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan 2, 3 dan 4 dari teori Maslow, hubungan dengan

atasan, hubungan dengan kolega, hubungan dengan bawahan, hubungan dengan teman, hubungan dengan orang luar organisasi.

3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*), adalah meliputi kebutuhan-kebutuhan pada tingkat 4 dan 5 dari teori Maslow, bekerja kreatif, inovatif, bekerja keras, kompeten, pengembangan pribadi.

Alderfer berpendapat bahwa pemenuhan atas ketiga kebutuhan tersebut dapat dilakukan secara simultan, artinya bahwa hubungan dari teori ERG ini tidak bersifat hierarkhi. Teori kebutuhan ERG mempunyai asumsi sebagai berikut :

- Apabila kebutuhan keberadaan kurang terpenuhi, individu terdorong untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut
- Apabila kebutuhan itu berhubungan dengan orang lain kurang terpenuhi maka individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan keberadaan.
- Apabila kebutuhan pertumbuhan kurang terpenuhi maka makin besar hasrat untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan tersebut.

e. Teori Motivasi Human Relations

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan sehingga dapat menimbulkan rasa di hargai dan sikap optimis (Susanto, 2003).

f. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang sangat berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja yaitu :

1. Upah yang layak;
2. Kesempatan untuk maju;
3. Pengakuan sebagai individu;
4. Keamanan kerja;
5. Tempat kerja yang baik;
6. Penerimaan oleh kelompok;
7. Perlakuan yang wajar;
8. Pengakuan atas prestasi.

Kesimpulan dari teori motivasi ini adalah;

1. Memotivasi para bawahan hendaknya dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan materiil dan non materiil yang memberikan kepuasan bagi mereka;
2. Keberadaan dan prestasi kerja bawahan hendaknya mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus;
3. Pengarahan dan pemberian motivasi hendaknya dilakukan secara persuasif dan kata-kata yang dapat merangsang gairah kerja;
4. Pemberian alat motivasi hendaknya disesuaikan dengan status sosial dan kedudukannya dalam organisasi;

5. Memotivasi bawahan hendaknya di lakukan dengan menyediakan sarana dan prasarana yang baik yang akan dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan;
6. Memotivasi bawahan hendaknya memberikan kesempatan dan tantangan untuk berprestasi dan promosi (Susanto, 2003).

2. Proses Theory

Teori proses merupakan teori sebab dan akibat tentang bagaimana seseorang dapat bekerja serta mendapat hasil. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin. Yang termasuk dalam kelompok teori proses adalah : a). Teori Harapan, b). Teori Keadilan, c). Teori pengukuhan.

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan ini merupakan pengungkapan dari hasil pengamatan. Luther, yang mengatakan bahwa segala sesuatu yang dilakukan di dunia ini dilandasi oleh harapan.

Menurut Vroom (1990), bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya sangat tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Teori ini didasarkan atas tiga komponen yaitu :

- Harapan (*Expectancy*), adalah sesuatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.

- Nilai (*Valuence*), adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan.
- Pertautan (*Instrumentality*), adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Unsur penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara obyektif (baik atau salah), bukan atas suka atau tidak suka. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

Equity theory yang dikembangkan oleh Adam (1963) dalam As'ad (2003), pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu: 1). *input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya; 2). *out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai dari hasil pekerjaannya; 3). *comparisons* persona, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

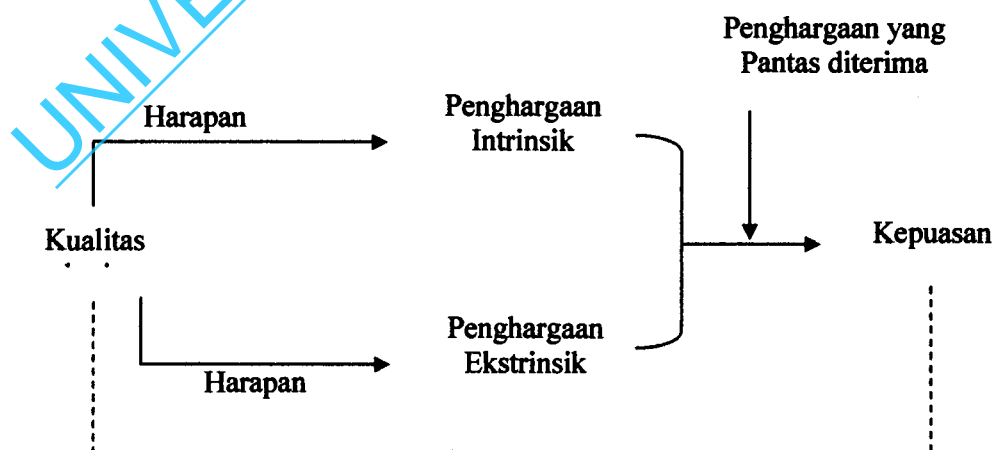
c. Teori pengukuhan

Selain teori proses yang telah disebutkan, teori proses menurut Lyman Porter dan E. E. Lawler dalam Mathis dan Jackson (2001) membagi motivasi ke dalam dua macam penghargaan, yaitu :

1. Penghargaan intrinsik, berupa perasaan telah berprestasi, perasaan diakui.
2. Penghargaan ekstrinsik, berupa bayaran, benefit, situasi kerja yang baik.

Model Porter dan Lawler ini lebih memfokuskan pada nilai yang di tempatkan orang untuk sesuatu tujuan seperti juga pandangan seseorang terhadap kesamaan dalam tempat kerja atau keadilan sebagai factor-faktor yang akan mempengaruhi kelakuan kerja orang tersebut. Dalam situasi kerja, persepsi adalah cara dari seseorang dalam memandang pekerjaan dan motivasi di pengaruhi oleh harapan seseorang. Jika harapan tidak terpenuhi, orang dapat merasa diperlakukan tidak adil dan akibatnya menjadi tidak puas.

Gambar 2.2. Model Motivasi Porter dan Lawler



Sumber : Mathis dan Jackson (2001:92)

3. Reinforcement Theory

Menurut Douglas Mc. Gregor dalam Susanto (2003), Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalkan promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Teori pengukuhan ada dua jenis, yaitu :

1. Pengukuhan positif (*Positive Reinforcement*) adalah bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat.
2. Pengukuhan negatif (*Negative Reinforcement*) adalah bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Yang termasuk dalam teori ini adalah;

1. Teori X dan Teori Y dari Douglas Mc. Gregor

Menurutnya manusia diasumsikan secara tegas dapat di bedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokrasi).

Teori X

- a. Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
- b. Umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya

- d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori ini untuk memotivasi harus dilakukan dengan cara yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja secara bersungguh-sungguh. Jenis motivasi yang di terapkan adalah cenderung pada motivasi yang negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan pada teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinan lebih berorientasi pada prestasi kerja.

Teori Y

- Karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan.
- Dapat memikul tanggung jawab.
- Berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi.
- Karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.

Menurut teori ini dalam memotivasi karyawan agar di lakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. Dedikasi dan partisipasi akan lebih tercermin pada tercapainya sasaran.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pendapat Baso (2003:35) kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan, dan sikap utama yang diperlukan untuk mencapai kualitas kerja yang efektif dalam pekerjaan. Kualitas kerja sebagai hasil dari unsur-unsur kemampuan tersebut dapat diukur dan terstandarisasi. Aplikasi

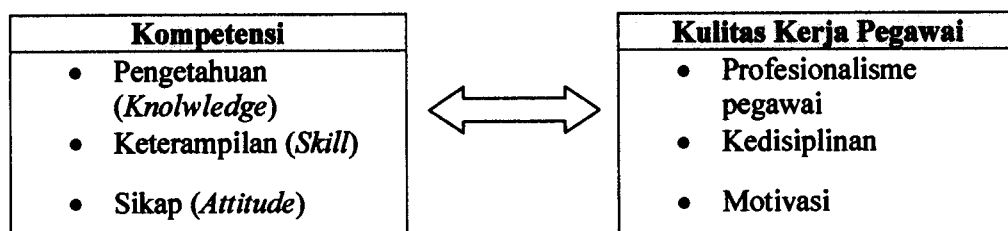
kompetensi dalam memperbaiki peningkatan kualitas kerja dapat dilakukan pada berbagai kegiatan ditempat kerja termasuk dalam manajemen kualitas kerja.

Menurut Tjokrowinoto (1999:191) profesionalisme akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kualitas kerja layanan kepada para pengguna jasa. Dengan adanya profesionalisme, kualitas kerja individu secara langsung akan berpengaruh terhadap pemberian kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa.

Selain profesionalisme, maka motivasi memegang peranan penting agar kualitas kerja seseorang baik. Irawan (2000 : 20-21) berpendapat bahwa “motivasi pegawai adalah faktor penting. Apapun yang terjadi, jika motivasi kerja pegawai buruk maka besar kemungkinan kualitas kerja pegawai tersebut akan buruk. Sebaliknya jika motivasi kerja baik (tinggi) maka kemungkinan kualitas kerja pegawai akan baik pula, meskipun disadari bahwa kualitas kerja pegawai tidak melulu ditentukan oleh motivasi pegawai”.

Selanjutnya Sastrohadwiryo (2002:292) berpendapat bahwa “dengan disiplin kerja maka para tenaga kerja dapat mengerjakan pekerjaan sebaik--baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan”.

Gambar 2.3. Kerangka Penelitian



Sumber : Hasil diskusi dengan pembimbing, tahun 2009

C. Defenisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

Guna memahami konsep tulisan ini, penulis memandang perlu menguraikan beberapa konsep sebagai berikut :

1. Kompetensi : Teori dari Fich & Crunkilton dalam Mulyasa (2004:38)

menyatakan bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan kerja.

- a. Pengetahuan adalah penerapan informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dari informasi disertai dari pengalaman, baik individu maupun kelompok dalam organisasi sehingga diyakini dapat langsung digunakan untuk mengambil suatu keputusan untuk bertindak.
- b. Keterampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan.
- c. Sikap (*attitude*) adalah perasaan (senang-tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan upah/gaji, dan sebagainya.

2. Kualitas kerja : Teori Ndraha (1999:12) Kualitas kerja/kualitas sumber daya

manusia adalah mampu menciptakan bukan saja nilai kompetitif generative-inovatif tetapi juga dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination*.

- a. **Profesionalisme** adalah kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi.
- b. **Disiplin** adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban.
- c. **Motivasi** adalah faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 2.1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kompetensi (X)	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan • Keterampilan • Sikap 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faham tentang prosedur pemberkasan kasus kehutanan 2. Faham peraturan perundang - undangan dibidang kehutanan 3. Faham prosedur pelayanan perizinan. 4. Faham bidang tugas sesuai tupoksi 5. Faham tentang teknis pembuatan tanaman 1. Mampu membedakan jenis pohon 2. Mampu memakai alat-alat kehutanan 3. Mampu membaca dan menggunakan peta 4. Mampu menggunakan computer 5. Mampu memberikan penyuluhan 1. Mau bersikap baik terhadap masyarakat 2. Dapat bekerja sama 3. Bersedia mentaati prosedur 4. Mau menerima tugas tambahan dari pimpinan 5. Bersedia memperhatikan keluhan bawahan

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kualitas Kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme pegawai • Kedisiplinan • Motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Siap mengambil resiko 3. Inovatif 4. Responsivitas <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap peosedur kerja 2. Bekerja menurut tuntutan pekerjaan 3. Mentaati peraturan kepegawaian 4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja tidak tergantung insentif 2. Rajin 3. Bersedia lembur guna menyelesaikan pekerjaan 4. Tidak menyesal bekerja pada Dinas Kehutanan 5. Reward bukan satu-satunya tujuan bekerja 6. Siap mengikuti pelatihan dibidang Kehutanan 7. Siap ditempatkan dimana saja

D. Definisi Operasional

Untuk mempermudah penulis dalam penyusunan tesis, maka dipandang perlu menggambarkan batasan-batasan dari variabel yang akan diteliti agar dalam definisi operasional ditonjolkan sebagaimana sifat karakteristik suatu variabel. Variabel yang digunakan dalam penulisan ini

menggunakan variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah kompetensi, dengan indikatornya dapat dilihat dari : (a) tingkat pengetahuan pegawai (*knowlwdge*), (b) keterampilan (*skill*), dan (c) sikap (*attitude*).

2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel Terikat (*dependent variable*) adalah kualitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari (a) profesionalisme pegawai, (b) kedisiplinan, dan (c) motivasi.

E. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$, tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi dengan kualitas kerja pegawai.

$H_a : p \neq 0$, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survey. Metode kuantitatif, adalah suatu metode memahami obyek penelitian dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) dengan menggunakan perhitungan statistik.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton, sebanyak 154 orang, yang terdiri dari golongan I sebanyak 1 orang, golongan II sebanyak 82 orang, golongan III sebanyak 66 orang serta golongan IV sebanyak 5 orang.

Menurut Prasetya Irawan (2006:9.11) menjelaskan bahwa bila populasi ≤ 100 maka sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel dan bila populasi ≥ 100 , minimal diambil 25-30% sebagai sampel. Dengan demikian maka penulis mengambil sampel sebesar 30 % atau 47 orang yang terdiri dari golongan II sebanyak 25 orang, golongan III sebanyak 20 orang dan golongan IV sebanyak 2 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random berstrata (*stratified random samplig*).

C. Instrumen Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan (obyek yang diteliti). Data ini diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada responden individual untuk memperoleh informasi mengenai hubungan kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) dengan kualitas kerja pegawai yang meliputi profesionalisme pegawai, kedisiplinan, dan motivasi pada Dinas Kehutanan Kab. Buton.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber lain (sumber kedua), dapat berupa dokumen, kepustakaan, laporan, dan sebagainya.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu metode penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dengan mudah dijawab oleh para responden. Sifat dari kuesioner yang diajukan ialah pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang variasi jawabannya sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu sehingga para responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan.

Bentuk tanggapan/jawaban yang dipakai dalam kuesioner disusun dalam rentang nilai data ordinal berbentuk skala rating dengan interval 1-5 (*skala likert*), dimana responden dimungkinkan untuk membedakan tanggapan/jawaban mereka melalui desain sedemikian rupa agar responden menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan derajat tertentu. Nilai dari variasi tersebut melambangkan bahwa jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, dan Sangat Setuju (SS) = 5.

E. Metode Analisis Data

Analisis yang dipergunakan untuk mengolah data penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Yang dimaksud dengan analisis kuantitatif adalah analisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik guna mencari hubungan dan pengaruh antar variabel, seperti perhitungan koefisien korelasi dan sebagainya karena dengan penggunaan rumus-rumus statistik tersebut dipandang cukup memadai dalam menganalisis data. Untuk mempermudah dalam pengolahan data penelitian, penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 15.

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana atau Korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2003 : 212): Analisis itu berguna, untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Dengan demikian digunakan rumus :

$$r_{yx} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2) (\sum y^2)}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- x = variabel bebas
- y = variabel terikat
- x² = hasil perpangkatan dari kompetensi pegawai
- y² = hasil perpangkatan dari kualitas kerja pegawai
- r = 1 atau mendekati +1, maka hubungan variabel X dan Y dinyatakan kuat dan positif.
- r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan variabel X dan Y dinyatakan kuat dan negative

2. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian ini ditujukan untuk menguji apakah hubungan antara kompetensi pegawai dengan kualitas kerja pegawai dapat diterima atau ditolak. Adapun pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Ho ; p = 0, tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai.

Ha ; p ≠ 0, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai.

Adapun pengujian hipotesis menggunakan rumus (Sugiyono 1996:150) :

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

Keterangan

n = jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

Ketentuan untuk masing-masing nilai t adalah sebagai berikut

- t hitung > t tabel, terima H_a , maka H_0 ditolak (terdapat hubungan linear antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y).
- t hitung < t tabel, tolak H_a , maka H_0 diterima (tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y).

3. Analisis Koefisien determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan kompetensi pegawai dengan kualitas kerja pegawai, dibandingkan dengan pengaruh yang disebabkan oleh faktor-faktor lain digunakan rumus sebagai berikut :

$$kd = r^2 100\%$$

Keterangan

Kd = Koefisien deteminasi

r^2 = Koefisien korelasi dikuadratkan

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 47 orang responden, dengan karakteristik responden di bagi dalam 4 (empat) sub variabel yakni :

- a. Jenis kelamin
- b. Usia
- c. Pendidikan
- d. Golongan

1. Jenis kelamin responden

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, diketahui bahwa sebagian besar responden didominasi oleh laki-laki. Jumlah responden laki-laki mencapai 41 orang atau sekitar 87,2% dari total responden yang ada. Dengan demikian hanya 6 orang saja atau 12,8% responden perempuan. Data mengenai perbandingan jumlah responden laki-laki dan perempuan tersebut disajikan pada tabel 4.1

Tabel 4.1. Data Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden (n = 47)	
		Jumlah	%
1	Laki – Laki	41	87,2
2	Perempuan	6	12,8
Total		47	100

Sumber : Data Primer, 2009

Sesuai data tersebut terlihat bahwa perbandingan antara jumlah laki-laki dan perempuan tidak seimbang yang disebabkan karena kegiatan pada sektor ini membutuhkan tenaga fisik utamanya bagi tenaga lapangan pada setiap UPTD Kehutanan di setiap kecamatan.

2. Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini dibagi ke dalam empat kategori yakni (i) usia dibawah 20 tahun, (ii) usia antara 20 – 30 tahun (iii) usia antara 30 – 40 tahun, dan (iv) usia di atas 40 tahun. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya responden berusia diatas 40 tahun. Jumlah responden dengan kategori usia di atas 40 tahun tersebut mencapai 22 orang (46,8%), selebihnya yakni sejumlah 13 orang (27,7%) yang berusia 30 – 40 tahun, 11 orang (23,4%) yang berusia antara 20 – 30 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 1 orang (2,1 %) yang berusia dibawah 20 tahun. Data selengkapnya mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2. Data Responden menurut Usia

No.	Kategori Usia	Responden (n = 47)	
		Jumlah	%
1	< 20 tahun	1	2,1
2	20 – 30 tahun	11	23,4
3	30 – 40 tahun	13	27,7
4	> 40 tahun	22	46,8
Total		47	100

Sumber : Data Primer, 2009

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa dominasi pegawai yang bekerja pada Dinas kehutanan berumur di atas 40 tahun. Keadaan ini terjadi karena umumnya pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton adalah pegawai yang berasal dari Departemen Kehutanan (sebelum otonomi daerah) dimana saat itu banyak direkrut pegawai untuk menunjang program pemerintah dibidang kehutanan, khususnya proyek reboisasi dan penghijauan. Namun secara keseluruhan saat ini, pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton pada umur dibawahnya lebih besar, sehingga pengembangan sumber daya manusia kedepan berupa pendidikan dan pelatihan maupun kursus-kursus sangat besar peluangnya untuk dikembangkan.

3. Pendidikan Responden

Jenjang pendidikan yang diteliti adalah dimulai dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) sampai Strata 2 (S2). Data hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan setingkat SMA yakni sebanyak 29 orang (61,7%) disusul kemudian oleh responden dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 16 orang (34,0%) dan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 2 orang (4,3 %). Sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP maupun Strata S2 (S2) tidak ditemukan. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang variasi tingkat pendidikan dari responden tersebut disajikan data pada tabel 4.3

Tabel 4.3. Data Responden menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden (n = 47)	
		Jumlah	%
1	SLTP	0	0
2	SLTA	29	61,7
3	Diploma	2	4,3
4	Strata 1	16	34,0
5	Strata 2	0	0
Total		47	100

Sumber : Data Primer, 2009

Tingkat pendidikan pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton masih didominasi tingkat pendidikan setara SMA, sedangkan tingkat pendidikan setara Strata 1 (sarjana) masih kurang. Ini disebabkan karena rata-rata pegawai Dinas Kehutanan adalah pegawai yang diangkat pada tahun 1970 an dimana saat itu pegawai yang berpendidikan sarjana sangat terbatas. Di samping itu pengangkatan mereka masih terkait dengan adanya kebutuhan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dibidang kehutanan terutama menjadi tenaga kerja pada proyek reboisasi dan penghijauan serta penyediaan tenaga penyuluh kehutanan. Sementara saat ini, dengan semakin berat dan kompleksnya tugas-tugas disektor kehutanan sangat dibutuhkan tenaga pegawai yang enerjik dan mempunyai kemampuan yang memadai serta memiliki mental yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas yang menyangkut pelayanan kepada masyarakat. Kurangnya tenaga yang terampil dan profesional dibidang kehutanan ini menyebabkan kinerja Dinas Kehutanan Kab. Buton mengalami sedikit hambatan.

4. Pendapatan Responden

Ada lima kategori tingkat pendapatan responden yang digunakan untuk penelitian ini yakni (i) pendapatan < Rp. 1.000.000,- (ii) pendapatan Rp. 1.000.000 – Rp 2.000.000,-, (iii) pendapatan Rp, 2.000.001,- - Rp. 3.000.000,- (iv) pendapatan Rp. 3.000.001 – 4.000.000,- dan (v) pendapatan > 4.000.000.-

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki pendapatan di atas Rp. 4.000.000,- sebanyak 2 orang responden (4,26%), yang memiliki pendapatan Rp. 3.000.001 - Rp 4.000.000 sebulan sebanyak 11 orang (23,4%) yang memiliki pendapatan antara Rp. 2.000.001 – Rp.3.000.000,- sebanyak 18 orang (38,3%) dan yang memiliki pendapatan antara Rp. 1.000.001 – Rp. 2.000.000,- sebanyak 16 orang (34,0%) sedangkan responden yang memiliki pendapatan kurang dari Rp. 1.000.000 perbulan tidak ada. Untuk mengetahui lebih jauh tentang variasi tingkat pendapatan responden tersebut, disajikan data pada tabel 4.4

Tabel 4.4. Data Responden menurut Tingkat Pendapatan

No	Tingkat Pendapatan	Responden (n = 47)	
		Jumlah	%
1	< Rp. 1.000.000,-	0	0
2	Rp.1.000.001 – Rp. 2.000.000	16	34
3	Rp.2.000.001 – Rp. 3.000.000	18	38,3
4	Rp.3.000.001 – Rp. 4.000.000	11	23,4
5	> 4.000.000	2	4,26
Total		47	100

Sumber : Data Primer, 2009

Berdasarkan data tersebut diatas dapat dilihat bahwa umumnya pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton masih memiliki pendapatan yang kurang atau masih berkisar pada angka 2.000.000 – 3.000.000,- rupiah. Jika dilihat dengan tingkat kebutuhan pegawai dan keadaan harga dipasar saat ini, pendapatan sebesar tersebut diatas relatif sangatlah kurang. Apalagi jika dilihat bahwa rata-rata pegawai tersebut memiliki anak yang sementara kuliah diperguruan tinggi. Terbatasnya jumlah pendapatan tersebut dapat menyebabkan para pegawai untuk mencari tambahan diluar yang pada akhirnya akan mempengaruhi kehadiran mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari atau bahkan berpotensi melakukan hal-hal yang melanggar hukum atau memanfaatkan jabatan untuk kepentingan pribadi yang pada akhirnya akan memberikan kesan negative bagi masyarakat serta menurunkan kinerja Dinas Kehutanan secara keseluruhan.

5. Golongan Kepangkatan Reponden

Golongan kepangkatan untuk responden dalam penelitian ini di bagi atas 4 (empat) golongan kepangkatan, yakni (i) golongan I, (ii) golongan II, (iii) golongan III dan (iv) golongan IV.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang ada didominasi oleh golongan II yang mencapai 25 orang atau sekitar 53,2%, golongan III sebanyak 20 orang (42,6%) dan golongan IV s sebanyak 2 orang (4,3%). Data mengenai perbandingan jumlah responden golongan I, II, III dan IV tersebut disajikan pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5. Data Responden menurut Golongan

No	Kategori	Responden (n = 47)	
		Jumlah	%
1	Golongan I	0	0
2	Golongan II	25	53,2
3	Golongan III	20	42,6
4	Golongan IV	2	4,3
Total		47	100

Sumber : Data Primer, 2009

Berdasarkan data diatas dapat diperoleh gambaran bahwa umumnya pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton banyak golongan II sehingga kompetensinya sangat terbatas. Dari data tersebut di ketahui bahwa tingkat pendidikan maupun pengetahuan mereka masih sebatas level staf dan belum bisa diharapkan untuk melakukan tugas maupun kegiatan-kegiatan yang membutuhkan kemampuan analisa dan pengetahuan yang profesional. Akibatnya kualitas kerja Dinas Kehutanan Kab. Buton akan sangat sulit untuk diwujudkan secara optimal.

B. Hasil Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu hasil penelitian dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisa deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan item-item pernyataan yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan analisa kuantitatif dilakukan dengan menggunakan formula statistika, yakni mencakup koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa kuat

hubungan dan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dalam penelitian ini kompetensi adalah sebagai variabel bebas dan kualitas kerja sebagai variabel terikat. Namun sebelum masuk pada analisis dan pembahasan, terlebih dahulu disajikan hasil uji coba instrumen dan analisis deskriptif variabel kompetensi.

Selanjutnya sebelum instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu diuji kesahihan dan keandalannya yaitu dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas seperti yang terlihat di bawah ini :

1. Pengujian Validitas Instrumen Kompetensi Pegawai

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam tabel telah ditunjukkan skor totalnya, yang merupakan jumlah skor tiap butir.

Dalam hal analisis item ini, Masrun dalam Sugiyono (1996:106) menyatakan "Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan". Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun, menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 47 responden sebagaimana tersebut pada lampiran 7, lalu dilakukan uji validitas yang hasil analisisnya sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompetensi Pegawai

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,645	0,3	Valid
2	0,634	0,3	Valid
3	0,309	0,3	Valid
4	0,697	0,3	Valid
5	0,569	0,3	Valid
6	0,431	0,3	Valid
7	0,465	0,3	Valid
8	0,566	0,3	Valid
9	0,310	0,3	Valid
10	0,312	0,3	Valid
11	0,577	0,3	Valid
12	0,394	0,3	Valid
13	0,729	0,3	Valid
14	0,467	0,3	Valid
15	0,602	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa ke 15 item pernyataan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga seluruh item pernyataan pada instrumen dapat dikatakan valid. Menurut Sugiyono (1999:97) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

2. Pengujian Validitas Instrumen Kualitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa dari 15 item pertanyaan yang terdapat dalam variabel kualitas kerja pegawai semuanya dinyatakan valid, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja Pegawai

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,332	0,3	Valid
2	0,607	0,3	Valid
3	0,452	0,3	Valid
4	0,498	0,3	Valid
5	0,644	0,3	Valid
6	0,457	0,3	Valid
7	0,324	0,3	Valid
8	0,620	0,3	Valid
9	0,598	0,3	Valid
10	0,380	0,3	Valid
11	0,654	0,3	Valid
12	0,591	0,3	Valid
13	0,405	0,3	Valid
14	0,522	0,3	Valid
15	0,694	0,3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2009

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa ke 15 item pernyataan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga seluruh item pernyataan pada instrumen dikatakan valid. Dengan demikian instrumen tersebut dapat digunakan untuk memperoleh data.

3. Pengujian Reliabilitas Instrumen Kompetensi Pegawai

Menurut Sugiyono (1999:109), pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan Teknik Belah Dua (*Split half*) yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Untuk keperluan ini maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok genap. Skor data tiap kelompok itu disusun sendiri sebagaimana ditunjukkan pada lampiran 9. Masing-masing kelompok skor tiap butirnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Berdasarkan pada data sebagaimana tersebut pada lampiran 6, lalu dihitunglah nilai reliabilitas instrumen kompetensi pegawai. Adapun nilai reliabilitas dapat dilihat dari *alpha cronbach*. Nilai *alpha cronbach* untuk kompetensi pegawai adalah 0,771. Karena nilai *alpha cronbach* diatas 0,7 ($0,771 > 0,7$), maka variabel kompetensi pegawai dianggap reliabel atau handal sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.8. Dengan demikian maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai

Reliability Statistiks

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.772	2

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

4. Pengujian Reabilitas Instrumen Kualitas Kerja Pegawai

Selanjutnya berdasarkan pada data sebagaimana tersebut pada lampiran 9, lalu dihitung pula nilai reliabilitas instrumen kualitas kerja pegawai dengan menggunakan program SPSS. Adapun nilai reliabilitas dapat dilihat dari *alpha cronbach*. Nilai *alpha cronbach* untuk kualitas kerja pegawai adalah 0,786. Karena nilai *alpha cronbach* diatas 0,7 ($0,786 > 0,7$), maka variabel kualitas kerja pegawai dianggap reliabel atau handal sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.9. Dengan demikian maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliable.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Kerja Pegawai

Reliability Statistik		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.794	2

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

C. Analisis Deskriptif Kompetensi Pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 47 responden, maka dapat diuraikan analisis deskriptif sebagai berikut :

Variabel kompetensi terdiri dari 15 item pernyataan, dimana semua item pernyataan dinyatakan valid. Secara berturut-turut 15 item pernyataan dimaksud adalah : (1) Prosedur pemberkasan kasus kehutanan harus dikuasai oleh seorang polisi kehutanan; (2) Peraturan perundang-undangan dibidang kehutanan wajib dikuasai oleh setiap pegawai; (3) Prosedur pelayanan perizinan perlu diketahui oleh pegawai, (4) pemahaman tentang uraian tugas sangat penting; (5) Setiap pegawai perlu memahami teknik pembuatan tanaman; (6) Menurut anda, kemampuan membedakan jenis-jenis pohon perlu bagi pegawai; (7) Saya harus mampu menggunakan kompas dan GPS; (8) Kemampuan membaca dan menggunakan peta perlu bagi pegawai; (9) Anda menganggap bahwa komputerisasi sangat diperlukan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan; (10) Jika dibutuhkan kelompok tani, saya siap memberikan penyuluhan; (11) Menurut anda, jika ada masyarakat yang mengadu perlu segera dilayani; (12) Kerjasama antara teman sekerja telah berjalan dengan saling mendukung; (13) Prosedur bekerja perlu dipatuhi oleh semua staf; (14) Jika mendapat tugas tambahan dari atasan, saya menerima dengan senang hati; (15) Keluhan bawahan wajib diperhatikan.

Tanggapan responden atas sejumlah item tersebut terangkum pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Pegawai (n=47)

No	Alternatif Jawaban										Jml
	STS		TS		N		S		SS		
	Jum	%	Jum	%	Jum	%	Jum	%	Jum	%	
1	0	0	0	0	2	4,3	24	51,1	21	44,7	47
2	0	0	2	4,3	4	8,5	24	51,1	17	36,2	47
3	0	0	0	0	6	12,8	41	87,2	0	0	47
4	0	0	0	0	1	2,1	28	59,6	18	38,3	47
5	0	0	0	0	0	0	22	46,8	25	53,2	47
6	0	0	0	0	3	6,4	36	76,6	8	17,0	47
7	0	0	1	2,1	2	4,3	32	68,1	12	25,5	47
8	0	0	0	0	11	23,4	27	57,4	9	19,1	47
9	0	0	3	6,4	8	17,0	31	65,0	5	10,6	47
10	0	0	7	14,9	5	10,6	32	68,1	3	6,4	47
11	0	0	2	4,3	2	4,3	23	48,9	20	42,6	47
12	0	0	0	0	0	0	31	66,0	16	34,0	47
13	0	0	0	0	0	0	29	61,7	18	38,3	47
14	0	0	3	6,4	12	25,5	27	57,4	5	10,6	47
15	0	0	0	0	0	0	31	66,0	16	34,0	47
Jml	0	0	18	2,6	56	7,9	438	62,1	193	27,4	705

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

Berdasarkan jawaban responden tentang kompetensi pegawai sebagaimana dalam tabel 4.10 tersebut diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (1). Prosedur pemberkasan kasus kehutanan harus dikuasai oleh seorang Polisi Kehutanan; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0 %) yang menyatakan tidak setuju, 2 responden (4,3 %) menyatakan netral, 24 responden (51,1 %) menyatakan setuju, dan 21 respondens (44,7 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa prosedur pemberkasan kasus kehutanan harus dikuasai oleh seorang Polisi Kehutanan.

- (2) Peraturan perundang-undangan dibidang kehutanan wajib dikuasai oleh setiap pegawai; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (4,3 %) menyatakan tidak setuju, 4 responden (8,5 %) menyatakan netral, 24 responden (51,1 %) menyatakan setuju, dan 17 responden (36,2 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju**, bahwa peraturan perundang-undangan dibidang kehutanan wajib dikuasai oleh setiap pegawai.

- (3) Prosedur pelayanan perizinan perlu diketahui oleh pegawai; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0 %) menyatakan tidak setuju, 6 responden (12,8 %) menyatakan netral, 41 responden (87,2 %) menyatakan setuju, dan tidak ada responden (0 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa prosedur pelayanan perizinan perlu diketahui oleh pegawai.

- (4) Pemahaman tentang uraian tugas sangat penting; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,1 %) menyatakan netral, 28 responden (59,6 %) menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa pemahaman tentang uraian tugas sangat penting.

- (5) Setiap pegawai perlu memahami teknik pembuatan tanaman; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden

(0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan ragu-ragu, 22 responden (46,8 %) menyatakan setuju, dan 25 responden (53,2 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **sangat setuju** bahwa setiap pegawai perlu memahami teknik pembuatan tanaman.

- (6) Menurut anda, kemampuan membedakan jenis-jenis pohon perlu bagi pegawai; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (6,4 %) menyatakan netral, 36 responden (76,6 %) menyatakan setuju, dan 8 responden (17,0 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa menurut anda, kemampuan membedakan jenis-jenis pohon perlu bagi pegawai.

- (7) Saya harus mampu menggunakan kompas dan GPS; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (2,1 %) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4,3 %) menyatakan netral, 32 responden (68,1 %) menyatakan setuju, dan 12 responden (25,5 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa saya harus mampu menggunakan kompas dan GPS.

- (8) Kemampuan membaca dan menggunakan peta perlu bagi pegawai; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (23,4 %) menyatakan netral, 27 responden (57,4 %) menyatakan setuju, dan 9 responden (19,1 %)

menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kemampuan membaca dan menggunakan peta perlu bagi pegawai.

- (9) Anda menganggap bahwa komputerisasi sangat diperlukan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (6,4 %) menyatakan tidak setuju, 8 responden (17,0 %) menyatakan netral, 31 responden (66,0 %) menyatakan setuju, dan 5 responden (10,6 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa anda menganggap bahwa komputerisasi sangat diperlukaa untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

- (10) Jika dibutuhkan kelompok tani, saya siap memberikan penyuluhan; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuii, 7 responden (14,9 %) menyatakan tidak setuii, 5 responden (10,6 %) menyatakan netral, 32 responden (68,1 %) menyatakan setuju, dan 3 responden (6,4 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa jika dibutuhkan kelompok tani, saya siap memberikan penyuluhan.

- (11) Menurut anda, jika ada masyarakat yang mengadu perlu segera dilayani; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (4,3%) menyatakan tidal setuju, 2 responden (4,3 %) menyatakan netral, 23 responden (48,9 %) menyatakan setuju, dan 20

responden (42,6 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa menurut anda, jika ada masyarakat yang mengadu perlu segera dilayani .

- (12) Kerjasama antara teman sekerja telah berjalan dengan saling mendukung; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan netral, 31 responden (66,0%) menyatakan setuju dan 16 responden (34,0%) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kerjasama antara teman sekerja berjalan dengan saling mendukung.

- (13) Prosedur kerja perlu dipatuhi oleh semua staf; tidak ada responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada responden (0%), menyatakan netral, 29 responden (61,7 %), menyatakan setuju, dan 18 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa prosedur kerja perlu di patuhi oleh semua staf.

- (14). Jika mendapat tugas tambahan dari atasan, saya menerima dengan senang hati; tidak ada responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (6,4%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (25,5%) menyatakan netral, 27 responden (57,4%) menyatakan setuju, dan 5 responden (10,6%) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa jika mendapat tugas tambahan dari atasan, saya menerima dengan senang hati.

(15). Keluhan bawahan wajib diperhatikan; tidak ada responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan netral, 31 responden (66,0%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,0%) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa keluhan bawahan wajib diperhatikan.

Berdasarkan jawaban responden atas variabel kompetensi tersebut diatas dapat diketahui bahwa item pernyataan kompetensi khususnya indikator pengetahuan yakni item pernyataan nomor 1 sampai 5, umumnya responden menjawab setuju/tinggi. Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton memiliki pemahaman yang tinggi terhadap prosedur pemberkasan kasus kehutanan, peraturan perundang-undangan dibidang kehutanan, prosedur pelayanan perizinan, tupoksi, dan memahami teknis pembuatan tanaman. Peningkatan pengetahuan sangatlah penting bagi kelancaran pelaksanaan tugas, utamanya pengetahuan tentang hal-hal yang bersifat teknis kehutanan. Dengan pengetahuan tinggi, maka setiap pegawai akan dapat mengambil keputusan yang tepat dalam bertindak. Hal ini sesuai dengan pendapat Widayana (2005:13) yang menyatakan bahwa "pengetahuan merupakan penerapan informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola

hubungan dari informasi disertai pengalaman, baik individu maupun kelompok dalam organisasi sehingga diyakini dapat langsung digunakan untuk mengambil suatu keputusan untuk bertindak”.

Setiap pegawai yang memiliki pengetahuan yang tinggi akan mengerti dan paham tentang apa yang akan dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang memuaskan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekanto (1990:6) yang menyatakan bahwa “pengetahuan memberi anda landasan yang kuat terhadap apa yang seharusnya ada pada diri anda, dan apa yang harus anda kerjakan. Perhatian ketika membacanya, akan menyajikan pengetahuan yang lebih baik dari pada hanya sekedar mengingat informasi. Pengetahuan merupakan pemahaman akan informasi itu sendiri”.

Sehubungan dengan itu, maka penulis berpendapat bahwa pengetahuan pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton masih perlu ditingkatkan lagi agar kualitas SDM yang ada dapat lebih baik lagi. Pengetahuan pegawai yang tinggi sangat menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas kehutanan. Hal ini sesuai dengan pendapat Richard Koch (1997:251) mendefinisikan “kunci keberhasilan seseorang untuk mencapai prestasi karir dengan semangat yang tinggi adalah pengetahuan”.

Indikator keterampilan dari variabel kompetensi juga menunjukkan bahwa secara umum jawaban pegawai adalah setuju/tinggi, sebagaimana pada item nomor 6 sampai nomor 10 dari pernyataan yang ada. Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kehutanan memiliki kemampuan yang tinggi dalam membedakan jenis pohon, pemakaian alat-alat kehutanan,

membaca dan menggunakan peta, menggunakan komputer, dan kemampuan memberikan penyuluhan. Peningkatan keterampilan teknis amatlah dibutuhkan dalam melaksanakan tupoksi Dinas Kehutanan, utamanya kegiatan lapangan yang memerlukan penguasaan keterampilan khusus. Dengan demikian maka kemampuan seseorang juga amat ditentukan oleh tingkat keterampilan.

Oleh karena itu maka keterampilan pegawai perlu ditingkatkan terus melalui pendidikan dan pelatihan sehingga tugas-tugas disektor kehutanan, seperti tugas pengawasan dan pengamanan kawasan hutan dapat dilaksanakan dengan lebih baik lagi, sebagaimana pendapat Silalahi (2000 : 41) menyatakan bahwa "dalam pekerjaan keterampilan dapat dipelajari dengan latihan, maka karyawan setengah terampil mempunyai kemungkinan besar dapat melakukan pekerjaan itu dengan sangat memuaskan setelah suatu masa latihan". Demikian pula pendapat William Reddin dalam Thoah (1984:120), yang membagi "keterampilan dalam tiga macam yaitu : *pertama, Technical Skill* (Keterampilan Teknis) yaitu memahami cara kerja, metode, prosedur pelaksanaan kegiatan; *kedua, Human Skill* (Keterampilan Manusia) yaitu kemampuan bekerja efektif sebagai anggota kelompok; *ketiga, Conceptual Skill* (Keterampilan Konseptual) yaitu kemampuan melihat organisasi secara keseluruhan".

Berdasarkan jawaban dari pernyataan nomor 11 sampai dengan 15 dari item pernyataan yang ada tentang sikap, ternyata semua responden juga menyatakan setuju/tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai Dinas Kehutanan memiliki kemauan bersikap baik yang tinggi terhadap masyarakat, kemauan

bekerjasama, mentaati prosedur, menerima tugas tambahan dari pimpinan, dan kemauan memperhatikan keluhan bawahan. Tugas-tugas pelayanan masyarakat disektor kehutanan tidaklah ada artinya jika tidak didukung oleh sikap mental yang baik dari aparat itu sendiri. Penulis berpendapat bahwa sikap mental inilah yang menentukan citra dan nama baik Dinas Kehutanan dimata masyarakat. Dari pengamatan selama ini, masih ditemukan adanya oknum pegawai yang memanfaatkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya, utamanya tugas-tugas yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat yang tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Oleh karena itu, perubahan sikap dan perilaku pegawai, khususnya pelayanan kepada masyarakat amatlah penting. Hal ini sejalan dengan pendapat Mc Daniel (2001:233), "suatu sikap adalah suatu kecenderungan yang dipelajari untuk memberikan respon secara konsisten terhadap sesuatu obyek yang diberikan, seperti misalnya terhadap suatu pelayanan jasa. Sikap tergantung pada sistem nilai dari seorang individu yang mewakili standar pribadi tentang baik dan buruk, benar dan salah, dan seterusnya. Oleh karena itu, sikap cenderung lebih tahan lama dan kompleks dibandingkan dengan kepercayaan". Pembinaan sikap dan mental mutlak harus dilakukan secara terus menerus agar tidak terjadi kesan dimasyarakat bahwa pelayanan di Dinas Kehutanan tidak sesuai dengan prosedur.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis berpendapat bahwa kompetensi pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton, baik pengetahuan, keterampilan, maupun sikap masih harus ditingkatkan. Hal ini bertujuan agar tugas –tugas Dinas Kehutanan utamanya pelayanan kepada masyarakat dapat

dilaksanakan secara prima, cepat, dan dengan transparan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Boyatzis dalam Darmayanti (2005:13) yang mendefinisikan kompetensi sebagai “kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter kebutuhan organisasi dan memberi hasil yang diinginkan”. Demikian pula pendapat Combe sebagaimana dikutip oleh Taufik (2000:73) menerangkan bahwa “kompetensi sebagai input adalah kapasitas atau potensi yang muncul didalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Kapasitas disini terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku”.

Sehubungan dengan itu maka kompetensi yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap haruslah dikuasai oleh setiap pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton dan selalu ditingkatkan agar masyarakat yang dilayani merasa puas, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mitrani dalam Darmayanti (2005 : 16) yang berpendapat bahwa, “kompetensi atau kemampuan adalah suatu pekerjaan sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Kompetensi berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas yang efektif dan sangat berhasil”.

D. Analisis Deskriptif Kualitas Kerja Pegawai

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 47 responden, maka dapat diuraikan analisis deskriptif sebagai berikut :

Secara berturut – turut 15 item pernyataan dimaksud adalah (1) Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja di bagian saya; (2) Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang; (3) Disamping tugas administrasi yang anda jalani, juga perlu menguasai bidang ilmu atau keterampilan yang lain, (4) Menurut anda, masyarakat perlu selalu dilayani dengan cepat; (5) prosedur yang telah ditetapkan harus selalu ditaati; (6) Menurut anda, setiap pegawai harus bekerja sesuai tuntutan pekerjaan; (7) Dalam menjalankan tugas, anda lebih awal hadir sebelum jam masuk kantor, (8) Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu; (9) Penghargaan dan sanksi yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja ; (10) Waktu bagi anda sangat berharga sehingga waktu luang dapat digunakan untuk membaca buku atau peraturan – peraturan; (11) Siap bekerja diluar jam kantor; (12) Anda merasa senang dan tidak menyesal bekerja di Dinas Kehutanan Kabupaten Buton; (13) Pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja dari atasan adalah hal terpenting bagi saya; (14) Apabila ditunjuk untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan, saya akan siap; (15) Bersedia ditempatkan dimana saja

Tanggapan reponden atas sejumlah item tersebut terangkum pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11. Rekapitulasi Jawaban responden Variabel kualitas kerja pegawai (n=47)

No.	Alternatif Jawaban										Jml
	STS		TS		N		S		SS		
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	0	0	0	0	0	0	31	64,6	16	33,3	47
2	0	0	0	0	1	2,1	32	66,7	14	29,2	47
3	0	0	0	0	0	0	35	72,9	12	25,0	47
4	0	0	0	0	0	0	34	70,8	13	27,1	47
5	0	0	0	0	7	14,6	32	66,7	8	16,7	47
6	0	0	0	0	0	0	36	75,0	11	22,9	47
7	0	0	0	0	3	6,3	35	72,9	9	18,8	47
8	0	0	0	0	9	18,8	30	62,5	8	16,7	47
9	0	0	0	0	9	18,8	23	47,9	15	31,3	47
10	0	0	0	0	0	0	36	75,0	11	22,9	47
11	0	0	0	0	12	25,0	34	70,8	1	2,1	47
12	0	0	0	0	1	2,1	37	77,1	9	18,8	47
13	0	0	0	0	1	2,1	27	56,3	19	39,6	47
14	0	0	0	0	0	0	34	70,8	13	27,1	47
15	0	0	1	2,1	7	14,6	37	77,1	2	4,2	47
Jml	0	0	1	2,6	49	6,9	494	70,0	161	22,8	705

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

Berdasarkan jawaban dari responden tentang kompetensi pegawai sebagaimana dalam tabel 4.9. tersebut di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja dibagian saya; tidak ada responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) yang menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan netral, 31 responden (64,6%) menyatakan setuju, dan 16 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden setuju bahwa saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja di bagian saya.

- (2) Saya menyukai pekerjaan yang menarik yang menantang; tidak ada responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan netral, 32 responden (66,7%) menyatakan setuju, dan 14 responden (29,2%) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang.

- (3) Disamping tugas administrasi yang anda jalani, perlu juga menguasai bidang ilmu atau keterampilan lain; tidak ada responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) yang menyatakan netral, 35 responden (72,9%) menyatakan setuju, dan 12 responden (25,0%) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa disamping tugas administrasi yang anda jalani, perlu juga menguasai bidang ilmu atau keterampilan lain.

- (4) Menurut anda, masyarakat perlu selalu di layani dengan cepat; tidak ada responden (0%) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan netral, 34 responden (70,8%) menyatakan setuju, dan 13 responden (27,1%)

menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa menurut anda, masyarakat perlu selalu dilayani dengan cepat.

- (5) Prosedur yang telah ditetapkan harus selalu ditaati; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0 %) menyatakan tidak setuju, 7 responden (14,6 %) menyatakan netral, 32 responden (66,7 %) menyatakan setuju, dan 8 responden (16,7 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju**, bahwa prosedur yang telah ditetapkan harus selalu ditaati.

- (6) Menurut anda, setiap pegawai harus bekerja sesuai tuntutan pekerjaan; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada responden (0 %) menyatakan netral, 36 responden (75,0 %) menyatakan setuju, dan 11 responden (22,9 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa menurut anda, setiap pegawai harus bekerja sesuai tuntutan pekerjaan.

- (7) Dalam menjalankan tugas, anda lebih awal hadir sebelum jam masuk kantor; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0 %) menyatakan tidak setuju, 3 responden (6,3 %) menyatakan netral, 35 responden (72,9 %) menyatakan setuju, dan 9 responden (18,8 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa dalam menjalankan tugas, anda lebih awal hadir sebelum jam masuk kantor.

- (8) Anda merasa selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju,

9 responden (18,8 %) menyatakan netral, 30 responden (62,5 %) menyatakan setuju, dan 8 responden (16,7 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa anda merasa selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.

- (9) Penghargaan dan sanksi yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (18,8 %) menyatakan netral, 23 responden (47,9 %) menyatakan setuju, dan 15 responden (31,3 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa penghargaan dan sanksi yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

- (10) Waktu bagi anda sangat berharga, sehingga waktu luang dapat digunakan untuk membaca buku atau peraturan-peraturan; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan tidak setuju, tidak ada responden (0%) menyatakan netral, 36 responden (75,0 %) menyatakan setuju, dan 11 responden (22,9 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa waktu bagi anda sangat berharga, sehingga waktu luang dapat digunakan untuk membaca buku atau peraturan-peraturan.

- (11) Siap bekerja diluar jam kantor; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0 %) menyatakan

tidak setuju, 12 responden (25,0 %) menyatakan netral, 34 responden (70,8 %) menyatakan setuju, dan 1 responden (2,1 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa siap bekerja diluar jam kantor.

- (12) Anda merasa senang dan tidak menyesal bekerja di Dinas Kehutanan Kab. Buton; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0 %) menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,1 %) menyatakan netral, 37 responden (77,1 %) menyatakan setuju, dan 9 responden (18,8 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa anda merasa senang dan tidak menyesal bekerja di Dinas Kehutanan Kab. Buton.

- (13) Pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja dari atasan adalah hal terpenting bagi saya; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0 %) menyatakan tidak setuju, 1 responden (2,1 %) menyatakan netral, 27 responden (56,3 %) menyatakan setuju, dan 19 responden (39,6 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja dari atasan adalah hal terpenting bagi saya.

- (14) Apabila ditunjuk untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan, maka saya akan siap; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden (0%)

menyatakan tidak setuju, tidak ada responden (0 %) menyatakan netral, 34 responden (70,8 %) menyatakan setuju, dan 13 responden (27,1 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa apabila ditunjuk untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan, maka saya akan siap.

- (15) Bersedia ditempatkan dimana saja; tidak ada responden (0 %) yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (2,1%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (14,6 %) menyatakan netral, 37 responden (77,1 %) menyatakan setuju, dan 2 responden (4,2 %) menyatakan sangat setuju.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden **setuju** bahwa bersedia ditempatkan dimana saja.

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan variabel kualitas kerja, khususnya dimensi profesional pada item nomor 1 sampai dengan nomor 4 ternyata semua responden umumnya menyatakan setuju (tinggi). Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, siap mengambil resiko, inovatif, dan responsive. Profesionalisme pegawai Dinas Kehutanan dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang kehutanan sangat penting bagi peningkatan kualitas kerja. Untuk memperoleh kualitas kerja yang baik, diperlukan kemampuan dari pegawai dalam hal merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan yang menjadi tugas pokoknya. Hal ini ditegaskan pula oleh Tjokrowinoto (1996:191) yang menjelaskan bahwa “yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara

efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi”.

Dalam melaksanakan tugasnya, utamanya tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat, setiap pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan memiliki etos kerja yang tinggi, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2000:163) menyatakan bahwa “yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keadaan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”.

Sehubungan dengan profesionalisme pegawai Dinas Kehutanan, maka pegawai yang bertugas dibidang perizinan dan pengawasan/pengamanan hutan perlu memiliki kemampuan dalam pekerjaan yang dilandasi pendidikan, keahlian, dan kejujuran. Pengambilan keputusan yang tidak profesional akan mengakibatkan terjadinya kasus pidana. Sebagai contoh, jika terjadi dugaan kasus *illegal logging* atau perambahan hutan, apabila pegawai yang ditugaskan untuk meninjau lapangan tidak menguasai batas kawasan hutan, peta, dan tidak menguasai penggunaan GPS maka kemungkinan bisa terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Bisa terjadi yang salah menjadi benar atau yang benar menjadi salah. Contoh lain bila pegawai tidak profesional dalam menerbitkan izin, maka kemungkinan akan terjadi pengeluaran izin yang tidak prosedural dan bertentangan dengan hukum.

Sehubungan dengan hal itu, profesional bagi seorang pegawai sangatlah dibutuhkan sebagaimana pendapat Winardi (2004:201)) adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan, keahlian (keterampilan, kejujuran dan sebagainya) tertentu. Profesionalitas dan keterampilan merupakan kompetensi yang berkaitan dengan tugas. Hal itu diperkuat pula oleh

pendapat Nawawi (2003:158) dalam hal ini mengungkapkan bahwa profesionalitas adalah kepemilikan keahlian tertentu oleh seorang pemimpin sesuai dengan bidang yang menjadi tugas pokok/pekerjaan utama dilingkungan sebuah organisasi. Pemimpin yang ahli dalam bidang garapan organisasinya diasumsikan akan mampu menjalankan kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berkaitan dengan tugas-tugas pelayanan publik pada Dinas Kehutanan, maka diharapkan agar pelayanan dapat dilakukan secara cepat, inovatif, dan kreatif demi terwujudnya pelayanan prima kepada masyarakat sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2000:65) “profesionalisme diukur dari kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi kreativitas, inovasi, dan responsivitas”.

Dari hasil informasi yang diperoleh dilapangan (informan) secara umum menyatakan bahwa terdapat kecenderungan penurunan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton dalam hal pelayanan publik dibidang kehutanan. Terjadinya penurunan ini disebabkan adanya pergantian pimpinan yang berasal dari luar Dinas Kehutanan sehingga mempengaruhi manajemen secara keseluruhan, utamanya pelayanan dokumen angkutan kayu yang mengalami sedikit hambatan karena harus mempelajari dan memahami tugas pokok dan fungsi Dinas Kehutanan.

Berdasarkan jawaban responden variabel kualitas kerja, khususnya dimensi disiplin pada item pernyataan nomor 5 sampai dengan 8, umumnya responden menyatakan setuju (tinggi). Ini menunjukkan bahwa pegawai

Dinas Kehutanan Kab. Buton memiliki disiplin yang tinggi terhadap prosedur kerja, bekerja menurut tuntutan pekerjaan, mentaati peraturan kepegawaian, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Penulis berpendapat bahwa selama ini disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas termasuk tinggi. Apalagi jika dilihat dari tupoksi yang dibebankan pada Dinas Kehutanan, baik yang bertugas di Dinas maupun yang bertugas di UPTD dalam melaksanakan tugasnya, utamanya tugas pengawasan dan pengamanan hutan, serta peredaran hasil hutan tidak dibatasi oleh jam kerja dalam arti bahwa pegawai melaksanakan tugas 1 x 24 jam. Hal ini terjadi karena pelaku *illegal logging* maupun pengangkutan kayu yang tidak memiliki dokumen yang sah yang berpotensi merugikan negara maupun daerah umumnya dilakukan pada malam hari.

Kondisi yang demikian ini, maka dalam menjalankan tugasnya pegawai Dinas Kehutanan dituntut untuk taat, patuh pada prosedur kerja dan tuntutan pekerjaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirdo (1990 : 85) menyatakan bahwa, "disiplin adalah ketaatan yang sifatnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi", serta dikuatkan oleh pendapat Prijodarminto (1992 : 23) mendefinisikan bahwa "disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban".

Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan variabel kualitas kerja, khususnya dimensi motivasi pada item nomor 9 sampai dengan nomor

15 ternyata semua responden umumnya menyatakan setuju/tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton mempunyai motivasi tinggi dalam hal ini bekerja tidak tergantung insentif, rajin, bersedia lembur guna menyelesaikan pekerjaan, tidak menyesal bekerja pada Dinas Kehutanan, reward bukan satu-satunya tujuan bekerja, siap mengikuti pelatihan dibidang kehutanan, dan siap ditempatkan dimana saja. Dari kenyataan diatas menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas betul-betul untuk kepentingan dinas dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian maka motivasi pegawai sebagaimana diatas akan sangat menunjang peningkatan kualitas kerja pegawai dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut pendapat penulis, motivasi pegawai Dinas Kehutanan dalam melaksanakan tugas sehari-hari termasuk tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa walaupun mereka melaksanakan tugas siang dan malam dengan wilayah kerja yang cukup luas serta sarana yang sangat terbatas, namun mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, tanpa keluhan yang berarti. Motivasi yang demikian memegang peranan penting agar kualitas kerja seseorang bisa baik, sebagaimana pendapat Manullang (1982:150) bahwa : "motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya".

Secara umum, motivasi pegawai Dinas Kehutanan yang baik dipengaruhi oleh adanya suatu kebutuhan. Salah satu kebutuhan yang

berkaitan erat dengan motivasi tersebut adalah kebutuhan prestasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Mc. Cleland dalam Hasibuan (2001:154) bahwa kebutuhan prestasi merupakan daya penggerak dan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas. Jika kebutuhan berprestasi makin tinggi maka orang akan berusaha menetapkan sesuatu tujuan yang penuh dengan tantangan namun memungkinkan untuk dicapai, melakukan pendekatan yang realistis terhadap resiko, bertanggung jawab atas penyelesaiannya. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi yang akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar maka semua kebutuhan akan terpenuhi.

E. Analisis Varians antara Data Demografi Individu terhadap Kualitas Kerja

Pada bagian ini akan dianalisis perbandingan rata-rata pada setiap komponen demografi individu (jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan) dengan kualitas kerja sehingga dapat diketahui signifikansi antara setiap faktor dalam demografi individu dengan kualitas kerja. Analisis ini menggunakan teknik statistik T-test yang diperluas (*Oneway-Anova*) yang biasa disebut analisis varians. Untuk lebih jelasnya maka analisis tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Analisis varians faktor jenis kelamin terhadap kualitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa rata-rata kualitas kerja responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih tinggi (60,33) dari pada

rata-rata kualitas kerja responden perempuan responden perempuan (59,67).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Analisis varians faktor jenis kelamin terhadap kualitas kerja

No	Faktor Jenis Kelamin	Rata-Rata	t _{hitung}	t _{tabel}	
				$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
1	Laki-laki	60,33	0,299	2,571	4,032
2	Perempuan	59,67			

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa meskipun rata-rata kualitas kerja responden laki-laki lebih tinggi dari responden perempuan, namun dalam analisisnya menunjukkan bahwa nilai signifikansinya yaitu 0,299 atau lebih kecil dari 2,571 (tingkat kepercayaan 95%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa walaupun terdapat perbedaan rata-rata kualitas kerja antara responden laki-laki dan perempuan pada Dinas Kehutanan Kab. Buton tapi tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam pengujiannya atau dapat dikatakan bahwa varians kelompok jenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah homogen

2. Analisis varians antara faktor usia terhadap kualitas kerja

Sesuai hasil pengolahan data diperoleh bahwa rata-rata kualitas kerja responden yang tertinggi yakni berusia antara 30-40 tahun (63,23), selanjutnya usia < 20 tahun (63,00), usia 20-30 tahun (62,46) dan rata-rata kualitas kerja yang paling terendah yaitu kelompok usia > 40 tahun (61,68). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Analisis varians faktor usia terhadap kualitas kerja

No	Faktor Usia	Rata-Rata	F _{hitung}	F _{tabel}	
				$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
1	< 20 tahun	63,0000	0,420	2,825	4,275
2	20 – 30 tahun	62,4545			
3	30 – 40 tahun	63,2308			
4	> 40 tahun	61,6818			

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata kualitas kerja responden terhadap empat kelompok usia, dimana dalam analisisnya menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (0,420) lebih kecil dari F_{tabel} (2,825) dengan tingkat kepercayaan 95%, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara setiap kelompok usia terhadap rata-rata kualitas kerja pegawai (responden).

3. Analisis varians antara faktor tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa responden dengan tingkat pendidikan sarjana (S1) memiliki rata-rata kualitas kerja yang tertinggi (64,75), selanjutnya disusul dengan tingkat pendidikan Diploma (62,50), dan yang memiliki rata-rata kualitas kerja terendah yakni responden dengan tingkat pendidikan SMA (60,97). Sedangkan tingkat pendidikan SMP dan S2 tidak ada respondennya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Analisis varians faktor tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja

No	Faktor Pendidikan	Rata-Rata	F _{hitung}	F _{tabel}	
				$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
1	SLTP	-	5,718**	3,21	5,12
2	SLTA	60,97			
3	Diploma	62,50			
4	Strata 1	64,75			
5	Strata 2	-			

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata antara kualitas kerja responden dengan tingkat pendidikan, dan ternyata dalam analisisnya menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu 5,718** lebih besar dari F_{tabel} 3,21 (tingkat kepercayaan 95%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara kualitas kerja dengan setiap tingkatan pendidikan. Ini disebabkan karena pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan sarjana memiliki tingkat pengetahuan, pemahaman dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan SMA atau sederajat. Sesuai dengan pendapat Soekanto dalam bukunya Sosiologi sebagai suatu pengantar, mengatakan bahwa pengetahuan memberi anda landasan yang lebih kuat terhadap apa yang seharusnya ada pada diri anda, dan apa yang harus anda kerjakan. Hal tersebut diperkuat pula dengan teori dari Richard Koch, mendefinisikan kunci keberhasilan seseorang untuk mencapai prestasi karir dengan semangat yang tinggi adalah pengetahuan.

4. Analisis varians antara faktor pendapatan terhadap kualitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa responden dengan tingkat pendapatan Rp. 2.200.001 – Rp 3.000.000 memiliki rata-rata kualitas kerja yang tertinggi (37,50), selanjutnya diikuti dengan penghasilan > Rp. 4.000.000,- (63,50). Yang berikutnya adalah responden yang memiliki tingkat pendapatan Rp. 3.000.001 – Rp 4.000.000,- (61,73), dan yang memiliki rata-rata kualitas kerja terendah yakni responden dengan tingkat penghasilan Rp 1.000.001 – Rp 2.000.000. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15 Analisis varians faktor tingkat pendapatan terhadap kualitas kerja

No	Faktor Pendapatan	Rata-Rata	F hitung	F tabel	
				$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
1	< Rp. 1.000.000,-	0			
2	Rp. 1.000.001 – Rp 2.000.000,-	60,47			
3	Rp. 2.000.001 – Rp 3.000.000,-	64,41	3,457*	2,825	4,30
4	Rp. 3.000.001 – Rp 4.000.000,-	61,73			
5	> Rp 4.000.000,-	63,50			

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata kualitas kerja responden terhadap empat kelompok tingkat pendapatan, dimana dalam analisisnya menunjukkan bahwa nilai F hitung (3,457) lebih besar dari nilai F tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % (2,825) tetapi lebih kecil dari nilai

F tabel dengan tingkat kepercayaan 99 % (4,30). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara setiap kelompok penghasilan terhadap rata-rata kinerja pegawai (varians tidak homogen). Ini dapat dimengerti karena umumnya pegawai Dinas Kehutanan yang mempunyai tingkat pendapatan yang relatif tinggi akan lebih termotivasi untuk lebih tekun dalam bekerja, sedangkan yang mempunyai pendapatan yang relatif lebih rendah akan rendah motivasinya dalam bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Taylor, yang menurutnya motivasi para pekerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Segala kebutuhan ini dapat terpenuhi bila gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan di naikan maka semangat bekerja mereka juga akan meningkat.

5. Analisis varians antara faktor golongan terhadap kualitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa responden dengan tingkat golongan III dan golongan IV memiliki rata-rata kualitas kerja yang tertinggi (63,50) dan yang memiliki rata-rata kualitas kerja terendah yakni responden dengan tingkat golongan II (60,88). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16 Analisis varians faktor golongan terhadap kualitas kerja

No	Faktor Golongan	Rata-Rata	F _{hitung}	F _{tabel}	
				$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
1	Golongan I	0			
2	Golongan II	60,88			
3	Golongan III	63,50	2,388	3,21	5,12
4	Golongan IV	63,50			

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata kualitas kerja responden terhadap golongan pegawai, dimana dalam analisisnya menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (2,388) lebih kecil dari F_{tabel} (3,21) dengan tingkat kepercayaan 95%, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara setiap kelompok golongan pegawai terhadap rata-rata kualitas kerja pegawai (responden).

F. Analisis Hubungan Antara Kompetensi dengan Kualitas Kerja Pegawai

1. Hasil Analisis

Untuk menguji hipotesis digunakan teknik korelasi yakni korelasi Product Moment (r). Teknik ini digunakan karena jenis data yang digunakan adalah data interval.

Penulis menggunakan bantuan komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 15, perhitungan statistik untuk pengujian hipotesis yang meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji-t atas hubungan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai, terangkum pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.17**Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi antara Kompetensi dan Kualitas kerja**

variabel bebas	R hitung	R tabel
Kompetensi (X)	0,517	0,288

Sumber : Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai r hitung (0,517). Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif 0,517 antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai.

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Administrasi (1999:151) sebagai berikut :

Tabel 4.18 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2005

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,517 termasuk pada kategori sedang. Jadi berarti bahwa terdapat hubungan yang sedang antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai. Hubungan sedang dan positif dari kedua variabel tersebut diatas memberikan arti bahwa semakin tinggi kompetensi, maka kualitas kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

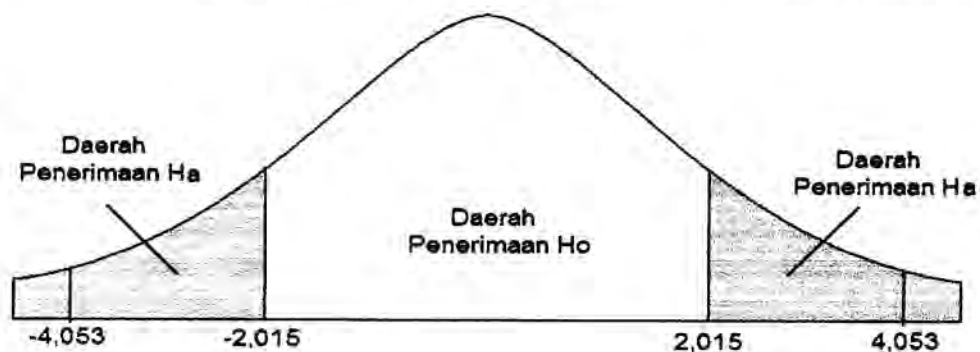
Hubungan tersebut baru berlaku untuk sampel 47 orang tersebut. Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 154 orang, maka perlu diuji signifikasinya. Untuk menguji signifikansinya perlu dihitung nilai t sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Uji-t dan koefisien determinasi antara Kompetensi dan Kualitas kerja

variabel bebas	t hitung	t tabel	Koefisien determinasi
Kompetensi (X)	4,053	2,015	0,267

Sumber : Hasil pengolahan data, 2009

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 4,053. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dikonsultasikan dengan nilai t tabel. Untuk kesalahan 5 %, uji dua pihak, dan dk = 46 maka diperoleh nilai t tabel 2,015. Hal ini dapat digambarkan seperti pada gambar 4.1 dibawah ini.

Gambar 4.1. Uji signifikansi koefisien korelasi dengan uji dua pihak

Berdasarkan perhitungan yang ditunjukkan pada gambar, maka dapat dinyatakan bahwa harga t hitung pada daerah penolakan H_0 , maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton ditolak. Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai sebesar 0,517 signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku untuk populasi 154 orang.

Selanjutnya analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi. Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,267 atau apabila dinyatakan dalam bentuk persentase adalah 26,7 %.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,517 lebih besar dari nilai t tabel 0,288. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka ini berarti bahwa terdapat hubungan yang

positif antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kab. Buton.

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai, maka nilai r hitung 0,517 dikonsultasikan dengan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.18. Berdasarkan tabel tersebut ternyata nilai r hitung 0,517 berada pada tingkat hubungan sedang. Dengan demikian berarti hubungan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton mempunyai tingkat keeratn hubungan yang sedang.

Untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini hanya berlaku pada sampel atau berlaku untuk semua populasi, maka harus diuji signifikansinya dengan menggunakan uji t . Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,053 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang hanya sebesar 2,015. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel berarti hubungan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai bersifat signifikan. Ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini dapat diberlakukan untuk semua populasi.

Selanjutnya analisis korelasi dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,267 atau apabila dinyatakan dalam bentuk persentase adalah 26,7 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja hanya sebesar 26,7 %. Nilai determinasi yang kecil (26,7%) dipengaruhi oleh nilai korelasi yang hanya sebesar 0,517 (sedang) sehingga perhitungan untuk nilai determinasinya diperoleh 0,267.

Ini menunjukkan bahwa selain kompetensi, 73,3 % kualitas kerja dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel kompetensi yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, seperti faktor terbatasnya dana operasional, sarana dan prasarana operasional, dan terbatasnya jumlah personil kehutanan dilapangan.

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton dengan tingkat keeratan hubungan sedang (0,517).

Ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memperkuat teori dari Baso (2003:35) yang mengemukakan bahwa “kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan, dan sikap utama yang diperlukan untuk mencapai kualitas kerja yang efektif dalam pekerjaan”. Hal ini sejalan pula dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmayanti (2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari data yang telah terkumpul pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton.
2. Secara statistik dan hasil analisis dapat diketahui bahwa keeratan hubungan antara kompetensi dengan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton adalah sedang. Dengan demikian maka semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula kualitas kerjanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai, maka ada beberapa saran yaitu :

1. Kiranya kompetensi pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton perlu terus ditingkatkan, terutama peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta kualitas pelayanan yang meliputi profesionalisme, disiplin, dan motivasi. Adapun kompetensi yang perlu ditingkatkan adalah penguasaan tentang peraturan dibidang kehutanan, penguasaan batas-batas kawasan hutan, pengetahuan teknis seperti pengujian hasil hutan, pengelolaan DAS, serta keterampilan menggunakan alat-alat

kehutanan. Disamping itu yang tidak kalah pentingnya adalah peningkatan sikap dari pegawai seperti disiplin, ketegasan dalam bertindak dan tidak terpengaruh dengan materi.

Untuk meningkatkan kualitas kerja maka Dinas Kehutanan Kab. Buton perlu melakukan terobosan- terobosan baru dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai seperti mengirim pegawai untuk mengikuti diklat teknis kehutanan, memberikan pembinaan dan pencerahan secara berkala, serta adanya penerapan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar disiplin serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

2. Bagi birokrasi kiranya dapat lebih meningkatkan kompetensinya terutama pengetahuan, keterampilan dan sikap, agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dengan pelayanan yang cepat, tidak berbelit-belit, murah, dan ramah.

Bagi peneliti berikutnya kiranya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait peningkatan kualitas kerja pegawai Dinas Kehutanan Kab. Buton selain dari kompetensi yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar pelayanan publik pada Dinas Kehutanan lebih meningkat.

- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hersey, Paul & Blanchard, K.H. (1988). *Management of organizational behavior. utilizing human resources*. New Jersey : Prentice Hall.
- Irawan, Prasetya. (1994). *Analisis kinerja*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Irawan, Prasetya. (2000). *Logika dan prosedur penelitian*. Jakarta : Penerbit STIA LAN.
- Irawan, Prasetya. (2006). *Metodologi penelitian administrasi*. Edisi kesatu. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Iswanto, Yun. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesatu. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Kartono, Kartini. (1998). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Edisi kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Koch, Richard. (1997). *The 80/20 principle*. New York: Nicholas Brealy Publishing.
- Krisna. (1998). *Analisis penerapan standar system manajemen kualitas ISO 9000 pada proyek konstruksi*. Bandung: ITB Press.
- Manullang, M. (1982). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mc. Daniel. (2001). *Pemasaran*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mintorogo. (1990). *Manajemen pelayanan public*. Jakarta: PN. Balai Pustaka.
- Mitchel, Miles, Mettew B. and Huberman. (1978). *Analisa data kuantitatif buku sumber tentang metode-metode baru*. Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum berbasis kompetensi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Munir, A.S. (1997). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Musanef. (1996). *Manajemen kepegawaian di Indonesia*. Jilid I cetakan I. Jakarta: PT. Gunung Agung.

- Nainggolan. (1983). *Pembinaan pegawai negeri sipil*. Jakarta: PT. Indah.
- Ndraha, Talidizuhu.(1999). *Ilmu pemerintahan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex. S.(1992). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S.(1992). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamudji, Bharata. (1985). *Masyarakat dalam keikutsertaan program pemerintah*. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.
- Poerwadarminta, W.J.S.(1991). *Kamus umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: P.N. Balai Pustaka.
- Prijodarminto, S. (1992). *Duri dan mutiara dalam perkawinan PNS*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Robert L, Mathis & Jackson John H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarwoto. (1979). *Dasar-dasar organisasi manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwirdjo, Siswanto. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: PT, Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (1983). *Organisasi, kepemimpinan, dan perilaku administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. (1993). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Silalahi, Bennet. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soekanto. (1990). *Sosiologi sebagai suatu pengantar*. Jakarta: PT. Pustaka Binama Pressindo.
- Spencer dan spencer. (1993). *Marketing manajemen : Analysis, planning, implementations and control*. 8 th edition. New York: Prentice Hall International.
- Sugiyono. (1996). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Suriasumantri, J.S. (1981). *Ilmu dalam perspektif mora, social, dan politik; sebuah dialog tentang dunia keilmuan*. Jakarta: Gramedia.
- Susanto. (2003). *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Tangkilisan, Hessel Nugli.S. (2005). *Manajemen publik*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Taufik. (2000). *Manajemen jasa*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tjokrowinoto, R. (1999). *Manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (1984). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Thoyib, Armanu. (2005). *Hubungan kepemimpinan, budaya, strategi, dan kinerja : Pendekatan konsep*. Jurnal. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Tika, H. Moh. Pabundu. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Triguno. (1996), *Budaya kerja : Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktifitas kerja*. Jakarta: Golden Edvon Press.
- Widayana. (2005). *Knowledge management meningkatkan daya saing*. Surabaya: Bayumedia Publishing.
- Winardi. (2004). *Manajemen perilaku organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Prenada Media.

Peraturan-peraturan :

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999 Tentang Kehutanan. Departemen Kehutanan. Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2003 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 3 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Jakarta: Bina Ilmu.
- Peraturan Daerah Kabupaten Buton Nomor 6 Tahun 2007 Tentang Struktur Organisasi Dinas Daerah. Bagian Hukum Setda Kab. Buton.

Artikel :

Baso, Moerad HM. (2003). Pembinaan sumber daya manusia berbasis kompetensi. *Manajemen Usahawan Indonesia*, No. 02 TH. XXXII.

Lain-lain :

Brahmasari, Ida Ayu. (2004). Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers jawa pos. *Disertasi*. Surabaya : Universitas Airlangga.

Darmayanti, Eky. (2005). Hubungan kompetensi dengan kualitas kerja pegawai (Studi kasus Puskesmas Kecamatan Tanjung Priok Kotamadya Jakarta Utara). *Tesis Program Pascasarjana Universitas Indonesia*. Jakarta.

Rahayaan, F.H. (2004). Persepsi pegawai non eselon terhadap peluang karir di lingkungan pegawai negeri sipil, kaitannya dengan kepuasan kerja (Studi kasus pada Kantor Bappeda Kab. Maluku Tenggara). *Tesis Program Pascasarjana Universitas Indonesia*. Jakarta.

Nuryadin, S. (2003). Analisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat wakil presiden RI. *Tesis Universitas Indonesia*. Jakarta.

Dinas Kehutanan Kab. Buton. (2007). *Rencana Strategis (Renstra) Dinas Kehutanan Kab. Buton 2007-2011*, Dinas Kehutanan Kab. Buton.

----- (2001). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Cetakan pertama. Edisi III. Jakarta: Balai Pustaka.

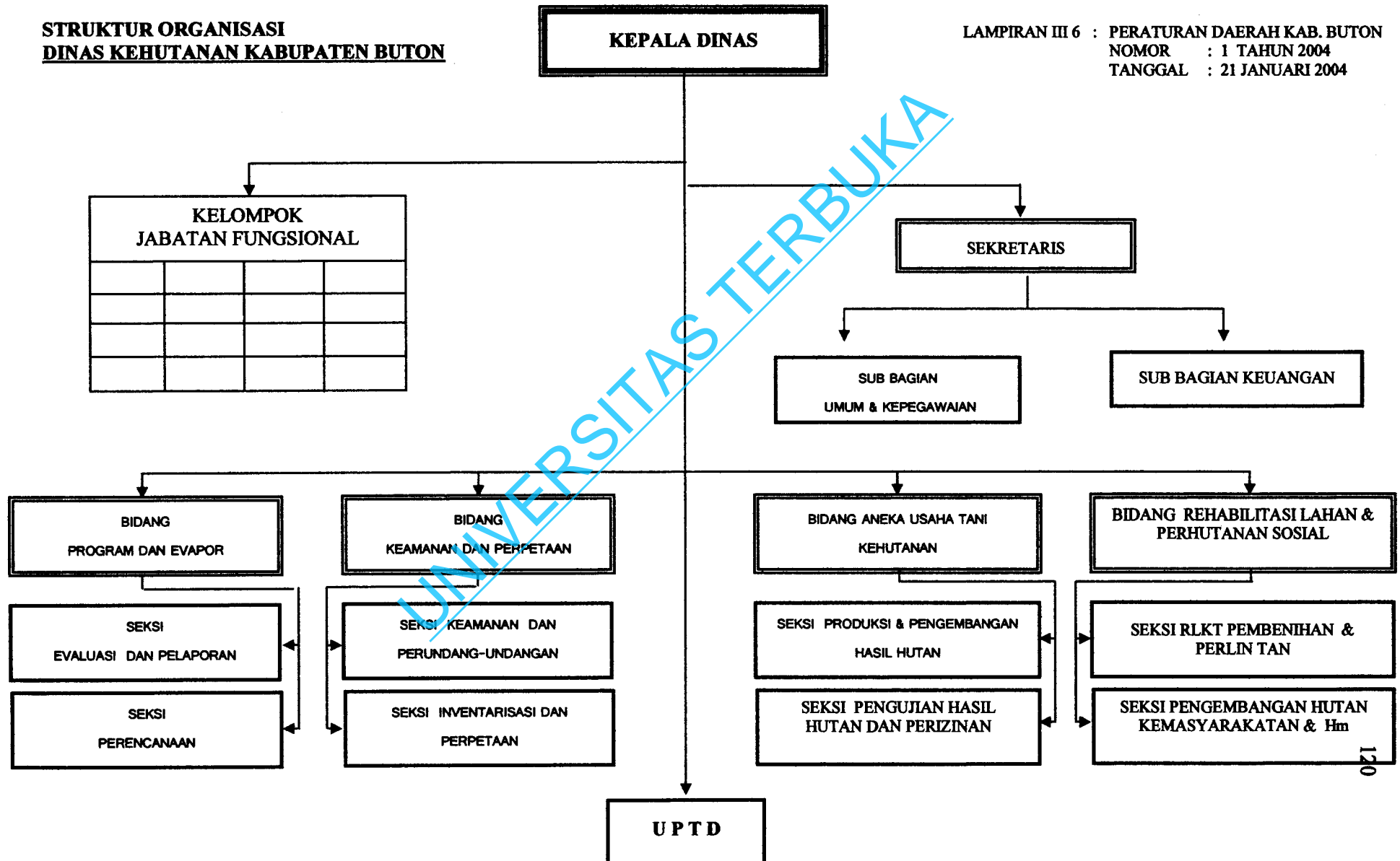
LAMPIRAN 1

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS
KEHUTANAN KAB. BUTON**

UNIVERSITAS TERBUKA

**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KEHUTANAN KABUPATEN BUTON**

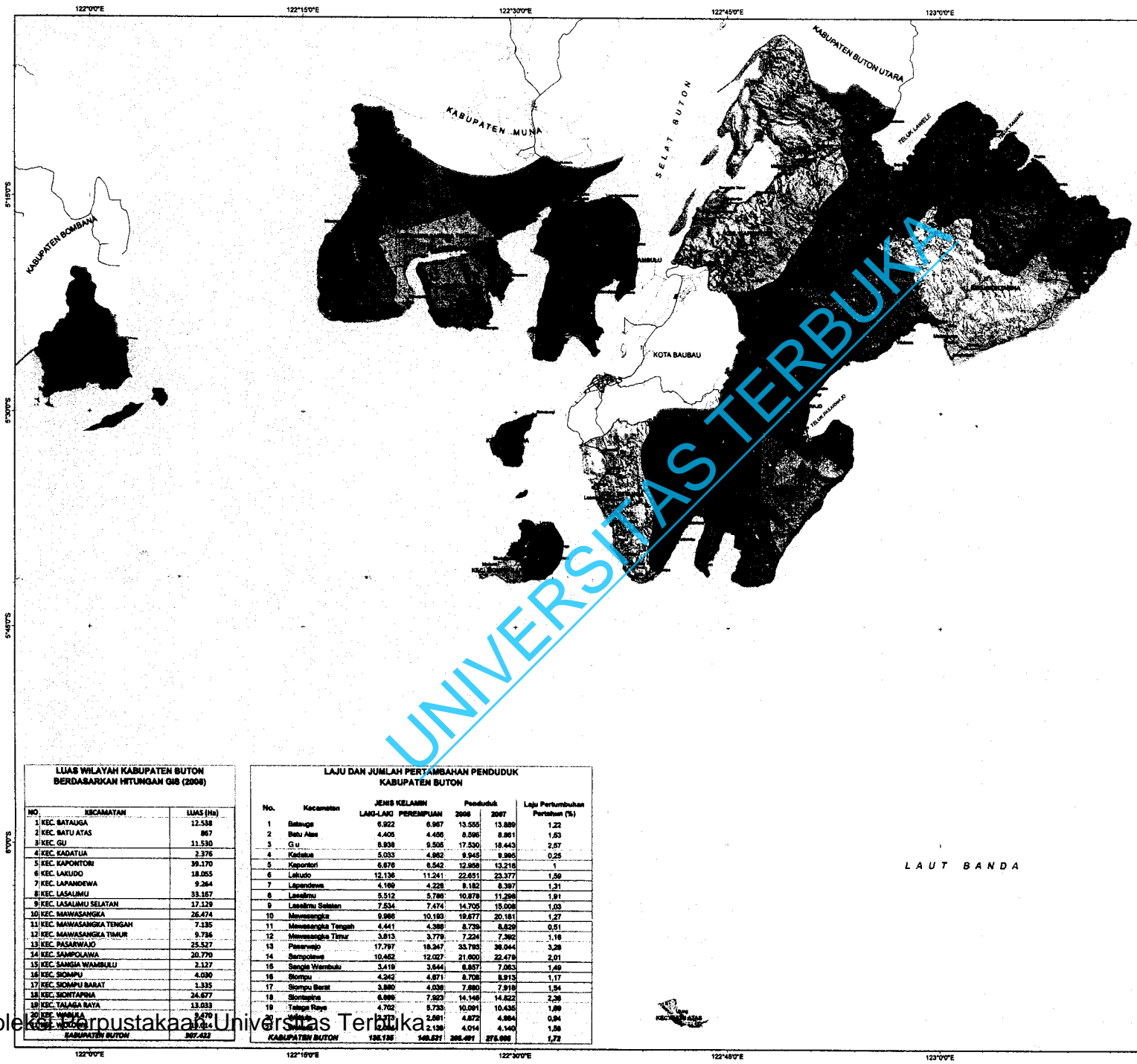
LAMPIRAN III 6 : PERATURAN DAERAH KAB. BUTON
NOMOR : 1 TAHUN 2004
TANGGAL : 21 JANUARI 2004



LAMPIRAN 2

**PETA WILAYAH ADMINISTRASI
KAB. BUTON**

UNIVERSITAS TERBUKA



PETA WILAYAH ADMINISTRASI KABUPATEN BUTO

SKALA 1:175.000

KETERANGAN :

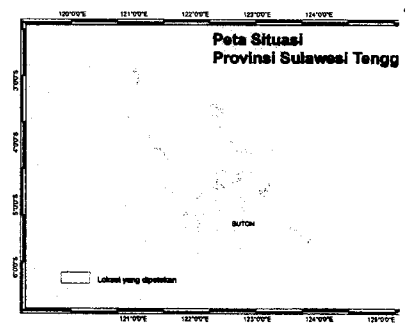
- Batas Kabupaten
- Batas Kecamatan
- Pusat Kecamatan
- Pusat Kecamatan
- Batas Kabupaten
- Batas Kecamatan
- Garis Pantai
- Laut
- Perumahan

Jalan

- Jalan Utama
- Jalan Sekunder
- Jalan Desa

KECAMATAN KABUPATEN BUTON

- KEC. BATAUGA
- KEC. BATU ATAS
- KEC. GU
- KEC. KADATUA
- KEC. KAPONTORI
- KEC. LAKUDO
- KEC. LAPANDWA
- KEC. LASALUMU
- KEC. LABALAMU BELATAN
- KEC. MAMASANGKA
- KEC. MAMASANGKA TENGAH
- KEC. MAMASANGKA TIMUR
- KEC. PASARWAJO
- KEC. SAMPOLAWA
- KEC. SANGA WAMBULU
- KEC. SOMPUPU
- KEC. SOMPUPU BARAT
- KEC. SONTAPINA
- KEC. TALAGA RAYA
- KEC. WABULA
- KEC. WOLOWA



LUAS WILAYAH KABUPATEN BUTON BERDASARKAN HITUNGAN GIS (2008)

No	KECAMATAN	LUAS (Ha)
1	KEC. BATAUGA	12.538
2	KEC. BATU ATAS	887
3	KEC. GU	11.530
4	KEC. KADATUA	2.376
5	KEC. KAPONTORI	39.170
6	KEC. LAKUDO	18.055
7	KEC. LAPANDWA	9.264
8	KEC. LASALUMU	55.157
9	KEC. LABALAMU SELATAN	17.129
10	KEC. MAMASANGKA	26.474
11	KEC. MAMASANGKA TENGAH	7.135
12	KEC. MAMASANGKA TIMUR	9.736
13	KEC. PASARWAJO	25.527
14	KEC. SAMPOLAWA	20.770
15	KEC. SANGA WAMBULU	2.127
16	KEC. SOMPUPU	4.090
17	KEC. SOMPUPU BARAT	1.335
18	KEC. SONTAPINA	24.677
19	KEC. TALAGA RAYA	13.033
20	KEC. WABULA	6.470
21	KEC. WOLOWA	10.816
	KABUPATEN BUTON	307.422

LAJU DAN JUMLAH PERTAMBAHAN PENDUDUK KABUPATEN BUTON

No.	Kecamatan	JENIS KELAMIN		Penduduk		Laju Pertumbuhan Penduduk (%)
		LAKU-LAKU	PEREMPUAN	2006	2007	
1	Batauga	6.922	6.967	13.556	13.889	1,22
2	Batu Atas	4.406	4.406	8.296	8.951	1,83
3	Gu	8.526	8.526	17.530	18.443	2,57
4	Kadatua	5.033	4.852	9.945	9.295	-0,25
5	Kapontori	6.876	6.542	12.958	13.216	1
6	Lakudo	12.136	11.241	22.651	23.377	1,59
7	Lapandewa	4.189	4.228	8.182	8.397	1,31
8	Lasalumu	5.512	5.789	10.878	11.298	1,91
9	Labalumu Selatan	7.534	7.474	14.705	15.008	1,03
10	Mamasangka	9.985	10.193	19.877	20.181	1,27
11	Mamasangka Tengah	4.441	4.389	8.729	8.629	-0,51
12	Mamasangka Timur	3.813	3.779	7.224	7.362	1,18
13	Pasarwajo	17.787	18.347	35.783	36.044	3,28
14	Sampolawa	10.452	12.027	21.000	22.478	2,01
15	Sanga Wambulu	3.418	3.644	6.857	7.063	1,49
16	Sompupu	4.942	4.871	8.708	8.913	1,17
17	Sompupu Barat	3.890	4.026	7.965	7.919	-0,54
18	Sontapina	8.686	7.923	14.148	14.823	3,28
19	Talaga Raya	4.702	5.735	10.091	10.438	3,89
20	Wabula	3.272	2.891	4.872	4.884	0,94
21	Wolowa	6.244	2.138	4.014	4.140	1,56
	KABUPATEN BUTON	136.135	140.631	268.491	275.688	1,72

LAUT BANDA

- SUMBER:**
1. Peta Rupa Bumi Indonesia Skala 1 : 50.000
 2. Peta Administrasi Kabupaten Buton
 3. Kabupaten Buton Dalam Angka 2007

Proyeksi : Transverse Mercator
 Sistem Koordinat : Geografi
 Datum : WGS 1984



TAHUN 2008

LAMPIRAN 3

IZIN PENELITIAN

UNIVERSITAS TERBUKA



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
Universitas Terbuka
 UNIT PROGRAM BELAJAR JARAK JAUH KENDARI

Jl. Jend. A. Yani No. 68 Wua-Wua
 Kendari 93117

Telepon/Fax : (0401)390644 (Umum)
 Telepon : (0401)3008744 (Kepala)
 E-Mail : ut-kendari@upbjj.ut.ac.id

Nomor : **840** /H31.48/KM/2009
 Lampiran : 1 (Satu) Proposal
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

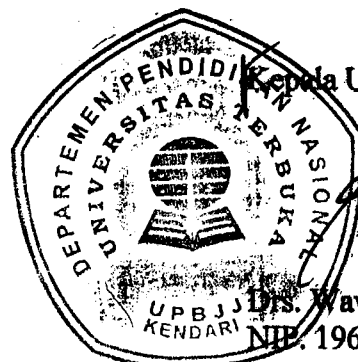
2 Juli 2009

Kepada Yth.
 Dinas Kehutanan Kabupaten Buton
 Di –
 Tempat

Dengan hormat kami sampaikan bahwa sehubungan dengan penyelesaian studi Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Terbuka, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin untuk melakukan penelitian di lingkungan yang Bapak/ibu pimpin kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : LM. Nasril
 No. Stambuk : 014640123
 Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
 Judul Penelitian : Hubungan Kompetensi Dengan Kualitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Buton)
 Angkatan : 2007.2
 Waktu Penelitian : Mei s/d Juli 2009

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.



Kepala UPBJJ-UT Kendari,

Drs. Wawan Ruswanto, M.Si
 NIP. 19630715199103 1 006



PEMERINTAH KABUPATEN BUTON 10/40397.pdf
DINAS KEHUTANAN 125

Jalan Poros Banabungi Telp/ Fax. Pasarwajo

Pasarwajo, 6 Juli 2009

Nomor : 094/183
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

K e p a d a
Yth. Kepala UPBJJ-UT Kendari

Di -
Kendari

Sehubungan dengan surat Kepala UPBJJ-UT Kendari Nomor : 840/H31.48/KM/2009 tanggal 2 Juli 2009 , perihal Permohonan Izin Penelitian, dalam rangka penyelesaian studi Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Pasacasarjana Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Terbuka. Sehubungan dengan hal tersebut maka Dinas Kehutanan Kabupaten Buton dapat menyetujui dan memberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : LM. Nasri

No. Stambuk : 014640123

Judul Penelitian : Hubungan Kompetensi dengan Kualitas Kerja Pegawai (Studi kasus pada Dinas Kehutanan Kabupaten Buton).

Untuk melaksanakan penelitian ilmiah dilingkup Dinas Kehutanan Kabupaten Buton.

Demikian kami sampaikan dan atas kerja samanya diucapkan terima kasih.


Kepala Dinas Kehutanan,
Drs. ABIDIN BASO AP
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 590003098

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arslp.

LAMPIRAN 4

KUESIONER RESPONDEN

UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER :**I. DATA PRIBADI**

1. Jenis Kelamin

 : Laki – laki : Perempuan

2. Usia

 : < 20 tahun : 30 – 40 tahun : > 40 tahun

3. Pendidikan

 : S M P : S M A : DIPLOMA : S1 : S2

4. Golongan

 : I : II : III : IV

1. Kuesioner Kompetensi Pegawai

Petunjuk Pengisian :

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan member tanda (√) pada kolom yang tersedia.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Prosedur pemberkasan kasus kehutanan harus dikuasai oleh seorang polisi kehutanan					
2	Peraturan perundang-undangan dibidang kehutanan wajib dikuasai oleh setiap pegawai					
3	Prosedur pelayanan perizinan perlu diketahui oleh pegawai					
4	Pemahaman tentang uraian tugas sangat penting					
5	Setiap pegawai perlu memahami teknik pembuatan tanaman					
6	Menurut anda, kemampuan membedakan jenis-jenis pohon perlu bagi pegawai					
7	Saya harus mampu menggunakan kompas dan GPS					
8	Kemampuan membaca dan menggunakan peta perlu bagi pegawai					
9	Anda menganggap bahwa komputerisasi sangat diperlukan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan					
10	Jika dibutuhkan kelompok tani, saya siap memberikan penyuluhan					
11	Menurut anda, jika ada masyarakat yang mengadu perlu segera dilayani					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
12	Kerjasama antara teman sekerja telah berjalan dengan saling mendukung					
13	Prosedur kerja perlu dipatuhi oleh semua staf					
14	Jika mendapat tugas tambahan dari atasan, saya menerima dengan senang hati					
15	Keluhan bawahan wajib diperhatikan					

2. Kuesioner Kualitas Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja di bagian saya					
2	Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang					
3	Disamping tugas administrasi yang saya jalani, perlu juga menguasai bidang ilmu atau keterampilan yang lain					
4	Menurut saya, masyarakat perlu selalu dilayani secara cepat					
5	Prosedur yang telah ditetapkan harus selalu ditaati					
6	Menurut anda, setiap pegawai harus bekerja sesuai tuntutan pekerjaan					
7	Dalam menjalankan tugas, saya lebih awal hadir sebelum jam masuk kantor					
8	Anda merasa selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
9	Penghargaan dan sanksi yang ditetapkan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja					
10	Waktu bagi anda sangat berharga, sehingga waktu luang dapat digunakan untuk membaca buku atau peraturan-peraturan					
11	Siapa bekerja diluar jam kantor					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
12	Anda merasa senang dan tidak menyesal bekerja di Dinas Kehutanan Kab. Buton					
13	Pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja dari atasan adalah hal terpenting bagi saya					
14	Apabila ditunjuk untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan, maka saya akan siap					
15	Bersedia ditempatkan dimana saja					

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 5

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

UNIVERSITAS TERBUKA

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Pendapatan	Golongan
1	2	3	2	2	2
2	1	4	2	3	2
3	1	4	2	4	2
4	2	2	2	2	2
5	1	1	2	2	2
6	1	3	4	2	2
7	1	4	2	3	2
8	1	4	2	2	2
9	1	3	2	2	2
10	1	4	3	3	2
11	1	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2
13	1	2	2	2	2
14	1	4	2	2	2
15	1	3	2	2	2
16	1	4	2	3	2
17	2	2	2	2	2
18	1	2	3	3	2
19	1	2	2	2	2
20	1	4	2	3	2
21	2	3	2	2	2
22	2	3	2	2	2
23	1	2	2	2	2
24	1	2	4	3	2
25	1	3	2	2	2
26	1	2	4	3	3
27	1	3	4	3	3
28	1	4	2	4	3
29	1	4	2	5	3
30	1	3	4	3	3
31	1	3	4	4	3
32	1	4	2	4	3
33	1	4	2	4	3
34	1	3	4	3	3
35	1	2	4	3	3
36	1	4	2	4	3
37	1	4	4	4	3
38	1	4	2	3	3
39	1	3	4	3	3
40	1	4	2	3	3
41	1	4	4	4	3
42	1	4	4	4	3
43	1	3	4	3	3
44	1	4	2	4	3
45	1	4	4	4	3
46	1	4	4	3	4
47	1	4	4	5	4

Keterangan :

Jenis Kelamin :

1. Pria
2. Wanita

Umur :

1. < 20
2. 20 - 30
3. 30-40
4. > 40

Pendidikan :

1. SMP
2. SMA
3. DIPLOMA
4. S1
5. S2

Pendapatan :

1. < Rp. 1.000 000
2. Rp.1.000 000 - Rp. 2.000 000
3. Rp.2.000 000 - Rp. 3.000 000
4. Rp.3.000 000 - Rp. 4.000 000
5. Rp.> Rp. 4 000 000

Golongan :

1. I
2. II
3. III
4. IV

LAMPIRAN 6

**DATA DISCRIBUSI FREKUENSI
DEMOGRAFI RESPONDEN**

UNIVERSITAS TERBUKA

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	41	80.4	87.2	87.2
	2.00	6	11.8	12.8	100.0
	Total	47	92.2	100.0	
Missing	System	4	7.8		
Total		51	100.0		

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.1	2.1
	2.00	11	21.6	23.4	25.5
	3.00	13	25.5	27.7	53.2
	4.00	22	43.1	46.8	100.0
	Total	47	92.2	100.0	
Missing	System	4	7.8		
Total		51	100.0		

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	29	56.9	61.7	61.7
	3.00	2	3.9	4.3	66.0
	4.00	16	31.4	34.0	100.0
	Total	47	92.2	100.0	
Missing	System	4	7.8		
Total		51	100.0		

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	31.4	34.0	34.0
	3.00	18	35.3	38.3	72.3
	4.00	11	21.6	23.4	95.7
	5.00	2	3.9	4.3	100.0
	Total	47	92.2	100.0	
Missing	System	4	7.8		
Total		51	100.0		

Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	25	49.0	53.2	53.2
	3.00	20	39.2	42.6	95.7
	4.00	2	3.9	4.3	100.0
	Total	47	92.2	100.0	
Missing	System	4	7.8		
Total		51	100.0		

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 7

**DATA DASAR
HASIL ISIAN KUISIONER**

UNIVERSITAS TERBUKA

HASIL ISIAN KUESIONER
Variabel Kompetensi (X)

No. Res.	Jawaban responden untuk item no															Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	54
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	58
3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	58
5	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	61
6	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	67
7	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
9	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
10	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
11	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	4	5	68
12	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	55
13	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	65
14	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	60
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
16	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	67
17	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	69
18	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	64
21	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	60
22	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	59
23	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
24	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	70
25	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	4	5	66
26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71
27	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
28	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	57
29	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	57
30	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	66
31	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	67
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	56
33	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	66
34	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	62
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	65
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	58
37	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	57
38	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	65
39	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	68
40	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	63
41	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	61
42	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	69
43	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	3	4	58
44	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	68
45	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	65
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	62
47	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	56

HASIL ISIAN KUESIONER
Variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y)

No. Res.	Jawaban responden untuk item no															Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	55
2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	53
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	62
4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	60
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	62
7	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	67
8	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	62
10	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
11	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	65
12	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	55
13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	63
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
16	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	64
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	61
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
21	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	63
22	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	63
23	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	55
24	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	70
25	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	62
26	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	67
27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	66
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	58
29	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	65
30	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	61
31	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	68
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	61
33	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	55
34	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	63
35	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	66
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
37	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	56
38	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64
39	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	69
40	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65
41	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	66
42	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
43	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	67
44	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	63
46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	65
47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62

LAMPIRAN 8

**DATA DISTRIBUSI FREKUENSI
HASIL ISIAN KUESIONER**

UNIVERSITAS TERBUKA

Data Distribusi Frekuensi Kompetensi

Kompetensi_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.3	4.3	4.3
	4.00	24	51.1	51.1	55.3
	5.00	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	4	8.5	8.5	12.8
	4.00	24	51.1	51.1	63.8
	5.00	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.8	12.8	12.8
	4.00	41	87.2	87.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	28	59.6	59.6	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	46.8	46.8	46.8
	5.00	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	36	76.6	76.6	83.0
	5.00	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	2	4.3	4.3	6.4
	4.00	32	68.1	68.1	74.5
	5.00	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	23.4	23.4	23.4
	4.00	27	57.4	57.4	80.9
	5.00	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.4	6.4	6.4
	3.00	8	17.0	17.0	23.4
	4.00	31	66.0	66.0	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.9	14.9	14.9
	3.00	5	10.6	10.6	25.5
	4.00	32	68.1	68.1	93.6
	5.00	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	2	4.3	4.3	8.5
	4.00	23	48.9	48.9	57.4
	5.00	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	66.0	66.0	66.0
	5.00	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	29	61.7	61.7	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.4	6.4	6.4
	3.00	12	25.5	25.5	31.9
	4.00	27	57.4	57.4	89.4
	5.00	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kompetensi_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	66.0	66.0	66.0
	5.00	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Data Distribusi Frekuensi Kualitas Kerja

Kualitas_Kerja_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	64.6	66.0	66.0
	5.00	16	33.3	34.0	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	32	63.7	68.1	70.2
	5.00	14	29.2	29.8	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	35	72.9	74.5	74.5
	5.00	12	25.0	25.5	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	34	70.8	72.3	72.3
	5.00	13	27.1	27.7	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.6	14.9	14.9
	4.00	32	66.7	68.1	83.0
	5.00	8	16.7	17.0	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	75.0	76.6	76.6
	5.00	11	22.9	23.4	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.3	6.4	6.4
	4.00	35	72.9	74.5	80.9
	5.00	9	18.8	19.1	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.8	19.1	19.1
	4.00	30	62.5	63.8	83.0
	5.00	8	16.7	17.0	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.8	19.1	19.1
	4.00	23	47.9	48.9	68.1
	5.00	16	31.3	31.9	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	75.0	76.6	76.6
	5.00	11	22.9	23.4	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	25.0	25.5	25.5
	4.00	34	70.8	72.3	97.9
	5.00	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	37	77.1	78.7	80.9
	5.00	9	18.8	19.1	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.1	2.1	2.1
	4.00	27	56.3	57.4	59.6
	5.00	19	39.6	40.4	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	34	70.8	72.3	72.3
	5.00	13	27.1	27.7	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

Kualitas_Kerja_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	7	14.6	14.9	17.0
	4.00	37	77.1	78.7	95.7
	5.00	2	4.2	4.3	100.0
	Total	47	97.9	100.0	
Missing	System	1	2.1		
Total		48	100.0		

LAMPIRAN 9

**DATA DASAR PERHITUNGAN
RELIABILITAS INSTRUMEN**

42	4	4	5	5	4	5	5	5	37
43	3	4	4	4	5	4	4	4	32
44	5	4	5	5	4	4	4	5	38
45	5	4	5	5	4	4	4	5	36
46	4	4	5	4	4	5	4	4	34

DATA PERHITUNGAN RELIABILITAS
Variabel Kompetensi Pegawai (X)

No. Res.	Jawaban responden untuk Item no								Skor Total
	1	3	5	7	9	11	13	15	
1	4	4	4	4	2	3	4	4	29
2	4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	4	3	4	4	2	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	5	4	5	4	5	5	35
6	5	4	4	4	4	5	5	5	36
7	4	4	5	5	4	4	4	4	34
8	5	4	4	4	4	4	5	4	34
9	4	4	4	4	4	5	4	4	33
10	5	4	5	4	4	4	5	4	35
11	5	4	5	5	4	5	5	5	38
12	4	3	4	4	4	4	4	4	31
13	5	4	5	4	4	5	5	5	37
14	4	4	4	4	2	4	4	4	30
15	4	4	4	3	4	4	4	4	31
16	5	4	5	4	4	5	5	4	36
17	5	4	5	3	3	5	5	5	35
18	5	4	5	4	4	4	5	4	35
19	5	4	4	4	3	4	4	4	32
20	5	4	4	4	4	5	5	4	35
21	4	4	5	4	4	4	4	4	33
22	4	4	5	5	4	4	4	4	34
23	4	3	4	4	4	4	4	4	31
24	5	4	5	5	4	5	5	5	38
25	5	4	5	5	4	2	5	5	35
26	5	4	4	5	5	5	5	5	38
27	4	3	5	4	3	4	4	4	31
28	4	4	4	4	3	4	4	4	31
29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
30	5	4	5	5	4	5	4	5	37
31	5	4	5	4	3	5	5	4	35
32	4	4	4	4	4	3	4	4	31
33	5	4	5	4	4	5	4	4	35
34	5	4	4	4	5	5	4	4	35
35	4	4	5	4	4	5	5	5	36
36	4	4	4	4	4	2	4	4	30
37	3	4	5	4	4	4	4	5	33
38	5	4	5	5	3	5	4	5	36
39	4	4	5	5	4	5	5	4	36
40	4	4	4	5	4	4	4	5	34
41	5	3	5	4	4	5	4	4	34
42	4	4	5	5	4	5	5	5	37
43	3	4	4	4	5	4	4	4	32
44	5	4	5	4	5	5	5	5	38
45	5	4	5	5	4	4	4	5	36
46	4	4	5	4	4	5	4	4	34
47	4	4	4	2	4	4	4	4	30

Varlabel Kompetensi Pegawai (X)

No. Res.	Jawaban responden untuk item no							Skor Total
	2	4	6	8	10	12	14	
1	3	4	4	3	3	4	4	25
2	4	4	4	3	4	5	3	27
3	4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	3	4	4	3	26
5	3	4	4	3	4	4	4	26
6	5	5	4	4	4	4	5	31
7	5	4	5	5	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	2	4	4	4	4	4	4	26
10	4	5	4	4	4	4	4	29
11	5	5	4	5	2	5	4	30
12	4	4	3	3	3	4	3	24
13	4	5	5	3	3	4	4	28
14	5	4	4	4	4	5	4	30
15	4	4	4	3	4	4	4	27
16	5	5	4	4	4	4	5	31
17	5	5	5	5	4	5	5	34
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	2	4	4	26
20	5	4	4	4	4	4	4	29
21	2	4	4	4	4	5	4	27
22	4	4	4	3	2	4	4	25
23	3	4	4	4	4	4	4	27
24	5	5	4	5	4	5	4	32
25	4	5	5	5	3	5	4	31
26	5	5	5	5	4	5	4	33
27	3	4	4	4	4	4	4	27
28	4	4	5	4	3	4	2	26
29	4	3	3	4	4	5	3	26
30	5	5	4	3	4	4	4	29
31	4	5	5	4	4	5	5	32
32	4	4	4	4	2	4	3	25
33	5	5	4	4	4	5	4	31
34	4	5	3	4	4	4	3	27
35	4	4	4	4	4	5	4	29
36	4	5	4	4	4	4	3	28
37	4	4	4	4	2	4	2	24
38	5	4	4	4	5	4	3	29
39	5	5	5	5	4	5	3	32
40	5	5	4	5	2	4	4	29
41	4	4	4	4	5	4	2	27
42	5	5	4	5	4	5	4	32
43	4	4	4	4	2	5	3	26
44	5	4	4	4	5	4	4	30
45	5	5	4	3	4	4	4	29
46	4	4	4	4	4	5	3	28
47	4	4	4	3	4	4	3	26

DATA PERHITUNGAN RELIABILITAS
Variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y)

No. Res.	Jawaban responden untuk item no								Skor Total
	1	3	5	7	9	11	13	15	
1	4	4	3	3	4	4	4	3	29
2	4	4	3	4	3	3	4	2	27
3	4	4	5	4	5	4	3	4	33
4	5	4	4	4	5	4	4	3	33
5	4	4	5	4	4	4	4	4	33
6	5	4	4	4	4	3	4	5	33
7	4	5	4	4	5	4	5	4	35
8	4	4	3	4	3	3	4	3	28
9	4	4	4	4	5	4	5	4	34
10	5	4	4	4	5	4	4	4	34
11	5	5	4	4	5	4	5	4	36
12	4	4	3	4	3	3	4	3	28
13	4	4	4	5	4	3	5	4	33
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	5	4	4	4	33
16	4	4	4	5	3	4	5	4	33
17	4	4	4	4	4	4	5	4	33
18	4	5	4	4	5	4	5	4	35
19	4	4	5	4	4	3	4	4	32
20	5	5	4	4	4	4	4	4	34
21	4	4	4	4	5	4	5	4	34
22	4	4	4	3	4	4	5	4	32
23	4	4	3	4	3	3	4	3	28
24	5	5	4	5	5	4	5	4	37
25	4	5	5	4	3	4	5	4	34
26	5	5	5	4	4	4	5	4	36
27	4	5	4	4	4	5	4	4	34
28	4	4	4	4	3	3	4	4	30
29	4	5	4	4	4	4	4	4	33
30	5	4	4	5	4	3	5	3	33
31	5	4	4	4	5	4	4	5	35
32	4	4	4	4	5	3	4	4	32
33	4	4	3	4	3	3	4	3	28
34	4	4	5	3	4	4	5	4	33
35	4	5	4	4	5	4	5	4	35
36	4	4	4	4	4	4	5	4	33
37	4	4	3	4	3	3	4	4	29
38	5	4	4	5	4	4	5	4	35
39	4	4	5	5	5	4	5	4	36
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	5	4	4	4	4	4	34
42	5	4	4	4	4	4	4	4	33
43	4	5	4	4	4	4	5	4	34
44	5	5	4	5	4	4	4	4	35
45	5	4	4	4	4	4	4	4	33
46	4	4	4	5	5	4	4	4	34
47	5	4	4	4	4	4	4	4	33

Variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y)

No. Res.	Jawaban responden untuk item no							Skor Total
	2	4	6	8	10	12	14	
1	4	4	4	3	4	3	4	26
2	3	4	4	3	4	4	4	26
3	4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	3	4	4	4	27
5	4	5	4	4	4	4	5	30
6	4	4	4	5	4	4	4	29
7	5	5	5	4	4	4	5	32
8	4	4	4	3	4	4	4	27
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	5	4	4	29
12	4	4	4	3	4	4	4	27
13	5	4	4	4	5	4	4	30
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	5	5	5	4	4	31
17	4	4	5	4	4	4	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	5	29
20	5	4	4	4	4	4	4	29
21	4	5	4	4	4	4	4	29
22	4	5	4	5	5	4	4	31
23	4	4	4	3	4	4	4	27
24	5	4	5	4	5	5	5	33
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	5	5	3	4	5	4	31
27	5	4	4	4	5	5	5	32
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	5	5	4	5	5	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	5	4	4	5	5	33
32	4	4	4	4	5	4	4	29
33	4	4	4	3	4	4	4	27
34	5	5	4	4	4	4	4	30
35	4	4	5	4	4	5	5	31
36	4	4	4	4	4	4	5	29
37	4	4	4	3	4	4	4	27
38	5	4	4	4	4	4	4	29
39	5	5	4	5	5	4	5	33
40	5	5	4	5	4	4	4	31
41	4	5	4	4	5	5	5	32
42	5	5	5	4	4	4	5	32
43	5	5	4	5	4	5	5	33
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	4	4	5	4	5	30
46	4	4	5	5	4	5	4	31
47	4	4	5	4	4	4	4	29

LAMPIRAN 10

**HASIL (OUTPUT) ANALISIS T-
TEST DATA DEMOGRAFI
RESPONDEN**

UNIVERSITAS TERBUKA


```
GET
FILE='D:\DATA UP DATE\DATA DISHUT\PROG S-2\TESIS\Analisa\Data validasi.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
T-TEST
PAIRS = Pria WITH Wanita (PAIRED)
/CRITERIA = C (.95)
/MISSING = ANALYSIS.
```

T-Test

[DataSet2]

Paired Samples Statistics

Pair		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
1	Pria	60.3333	6	5.27889	2.15510
	Wanita	59.6667	6	3.77712	1.54200

Paired Samples Correlations

Pair		N	Correlation	Sig.
1	Pria & Wanita	6	.308	.553

Paired Samples Test

Pair		Paired Differences				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
1	Pria - Wanita	.6667	5.46504	2.23109	Lower	Upper
					-5.06854	6.40187

Paired Samples Test

Pair		t	df	Sig. (2-tailed)
1	Pria - Wanita	.299	5	.777

```
SAVE OUTFILE='D:\DATA UP DATE\DATA DISHUT\PROG S-2\TESIS\Analisa\T-test
Nasril.sav'
/COMPRESSED.
ONEWAY
KK Pegl BY Umar
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/PLOT MEANS
/MISSING ANALYSIS .
```

Oneway Faktor Usia terhadap Kualitas Kerja

[DataSet2] D:\DATA UP DATE\DATA DISHUT\PROG S-2\TESIS\Analisa\T-test Nasril.sav

Descriptives

154

KK_Peg1

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
1	1	63.0000		
2	11	62.4545	4.65540	1.40366
3	13	63.2308	3.65409	1.01371
4	22	61.6818	3.89611	.83065
Total	47	62.3191	3.94586	.57556

Descriptives

KK_Peg1

	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
	Lower Bound	Upper Bound		
1			63.00	63.00
2	59.3270	65.5821	55.00	70.00
3	61.0221	65.4395	55.00	69.00
4	59.9344	63.4093	53.00	67.00
Total	61.1606	63.4777	53.00	70.00

Test of Homogeneity of Variances

KK_Peg1

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.359 ^a	2	43	.700

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for KK_Peg1.

ANOVA

KK_Peg1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	20.405	3	6.802	.420	.739
Within Groups	695.808	43	16.182		
Total	716.213	46			

ONEWAY

```

KK Peg2 BY Pendidikan
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/PLOT MEANS
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC = LSD ALPHA(.05).

```

Oneway

```

[DataSet2] D:\DATA UP DATE\DATA DISHUT\PROG S-2\TESIS\Analisa\T-test
Nasril.sav

```

Dependent Variable: KK_Peg2
LSD

155
157

(I) Pendidikan	(J) Pendidikan	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
2	3	-6.8305	3.7615
	4	-6.0404	-1.5285
3	2	-3.7615	6.8305
	4	-7.6830	3.1830
4	2	1.5285	6.0404
	3	-3.1830	7.6830

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ONEWAY

KK_Peg3 BY Pendapatan
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/PLOT MEANS
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC = LSD ALPHA(.05).

Oneway

[DataSet2] D:\DATA UP DATE\DATA DISHUT\PROG S-2\TESIS\Analisa\7-test
Nasril.sav

Descriptives

KK_Peg3

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
2	17	60.4706	3.31884	.80494	58.7642	62.1770
3	17	64.4118	3.80885	.92378	62.4534	66.3701
4	11	61.7273	4.05194	1.22170	59.0051	64.4494
5	2	63.5000	2.12132	1.50000	44.4407	82.5593
Total	47	62.3191	3.94586	.57556	61.1606	63.4777

Descriptives

KK_Peg3

	Minimum	Maximum
2	55.00	65.00
3	53.00	70.00
4	55.00	68.00
5	62.00	65.00
Total	53.00	70.00

Test of Homogeneity of Variances

KK_Peg3	df1	df2	Sig.
	3	43	.829

ANOVA

156

KK_Peg3

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	139.178	3	46.393	3.457	.024
Within Groups	577.035	43	13.419		
Total	716.213	46			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: KK_Peg3

LSD

(I) Pendapat	(J) Pendapatan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
2	3	-3.94116*	1.25648	.003
	4	-1.25668	1.41751	.380
	5	-3.02941	2.73845	.275
3	2	3.94118*	1.25648	.003
	4	2.68449	1.41751	.065
	5	.91176	2.73845	.741
4	2	1.25668	1.41751	.380
	3	-2.68449	1.41751	.065
	5	-1.77273	2.81596	.532
5	2	3.02941	2.73845	.275
	3	-.91176	2.73845	.741
	4	1.77273	2.81596	.532

Multiple Comparisons

157

Dependent Variable: KK_Peg3
LSD

(I) Pendapatan	(J) Pendapatan	95% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
2	3	-6.4751	-1.4072
	4	-4.1154	1.6020
	5	-8.5520	2.4932
3	2	1.4072	6.4751
	4	-.1742	5.5432
	5	-4.6108	6.4344
4	2	-1.6020	4.1154
	3	-5.5432	.1742
	5	-7.4517	3.9062
5	2	-2.4932	8.5520
	3	-6.4344	4.6108
	4	-3.9062	7.4517

*. The mean difference is significant at the .05 level.

CNEWAY

KK_Peg4 BY Golongan
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/PLOT MEANS
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC = LSD ALPHA(.05).

Oneway

[DataSet2] D:\DATA UP DATE\DATA DISHUT\PROG S-2\TESIS\Analisa\T-test
Nasril.sav

Descriptives

KK_Peg4

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
2	25	60.8800	4.38102	.87620	59.0716	62.6884
3	20	63.5000	3.80443	.85070	61.7195	65.2805
4	2	63.5000	2.12132	1.50000	44.4407	82.5593
Total	47	62.1064	4.22330	.61603	60.8664	63.3464

Descriptives

KK_Peg4

	Minimum	Maximum
2	52.00	70.00
3	55.00	69.00
4	62.00	65.00
Total	52.00	70.00

Test of Homogeneity of Variances

KK_Peg4

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.489	2	44	.616

ANOVA

KK_Peg4

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	80.328	2	40.164	2.388	.104
Within Groups	740.140	44	16.821		
Total	820.468	46			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: KK_Peg4

LSD

(I) Golongan	(J) Golongan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
2	3	-2.62000*	1.23042	.039
	4	-2.62000	3.01389	.389
3	2	2.62000*	1.23042	.039
	4	.00000	3.04167	1.000
4	2	2.62000	3.01389	.389
	3	.00000	3.04167	1.000

UNIVERSITAS TERBUKA

Multiple Comparisons

Dependent Variable: KK_Peg4

LSD:

(I) Golongan	(J) Golongan	95% Confidence interval	
		Lower Bound	Upper Bound
2	3	-5.0997	-.1403
	4	-8.6941	3.4541
3	2	.1403	5.0997
	4	-6.1301	6.1301
4	2	-3.4541	8.6941
	3	-6.1301	6.1301

*. The mean difference is significant at the .05 level.

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN 11

**HASIL (OUT PUT) ANALISIS UJI
VALIDITAS DAN RELIABILITAS
INSTRUMEN**

UNIVERSITAS TERBUKA

**VALIDITAS VARIABEL KOMPETENSI
(SPSS versi 15)**

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Kompetensi
P1	Pearson Correlation	1	.409(**)	.159	.508(**)	.291(*)	.645(**)
	Sig. (2-tailed)		.004	.285	.000	.047	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P2	Pearson Correlation	.409(**)	1	.347(*)	.467(**)	.180	.634(**)
	Sig. (2-tailed)	.004		.017	.001	.226	.000
	N	47	51	47	47	47	47
P3	Pearson Correlation	.159	.347(*)	1	.265	.024	.309(*)
	Sig. (2-tailed)	.285	.017		.072	.870	.035
	N	47	47	47	47	47	47
P4	Pearson Correlation	.508(**)	.467(**)	.265	1	.323(*)	.697(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.072		.027	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P5	Pearson Correlation	.291(*)	.180	.024	.323(*)	1	.569(**)
	Sig. (2-tailed)	.047	.226	.870	.027		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Kompetensi	Pearson Correlation	.645(**)	.634(**)	.309(*)	.697(**)	.569(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		P6	P7	P8	P9	P10	Kompetensi
P6	Pearson Correlation	1	.163	.361(*)	-.067	-.017	.431(**)
	Sig. (2-tailed)		.274	.013	.656	.912	.002
	N	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.163	1	.403(**)	.129	-.145	.465(**)
	Sig. (2-tailed)	.274		.005	.389	.330	.001
	N	47	51	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.361(*)	.403(**)	1	.075	-.028	.566(**)
	Sig. (2-tailed)	.013	.005		.616	.854	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	-.067	.129	.075	1	-.002	.310(*)
	Sig. (2-tailed)	.656	.389	.616		.987	.034
	N	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	-.017	-.145	-.028	-.002	1	.312(*)
	Sig. (2-tailed)	.912	.330	.854	.987		.033
	N	47	47	47	47	47	47
Kompetensi	Pearson Correlation	.431(**)	.465(**)	.566(**)	.310(*)	.312(*)	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.034	.033	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		P11	P12	P13	P14	P15	Kompetensi
P11	Pearson Correlation	1	.196	.333(*)	.190	.256	.577(**)
	Sig. (2-tailed)		.187	.022	.200	.082	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P12	Pearson Correlation	.196	1	.265	.087	.147	.394(**)
	Sig. (2-tailed)	.187		.071	.561	.324	.006
	N	47	51	47	47	47	47
P13	Pearson Correlation	.333(*)	.265	1	.475(**)	.450(**)	.729(**)
	Sig. (2-tailed)	.022	.071		.001	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P14	Pearson Correlation	.190	.087	.475(**)	1	.209	.467(**)
	Sig. (2-tailed)	.200	.561	.001		.158	.001
	N	47	47	47	47	47	47
P15	Pearson Correlation	.256	.147	.450(**)	.209	1	.602(**)
	Sig. (2-tailed)	.082	.324	.002	.158		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Kompetensi	Pearson Correlation	.577(**)	.394(**)	.729(**)	.467(**)	.602(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.001	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

VALIDITAS VARIABEL KUALITAS KERJA
(SPSS versi 15)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Kualitas_Kj
P1	Pearson Correlation	1	.235	.094	.058	.132	.332(*)
	Sig. (2-tailed)		.112	.529	.700	.376	.022
	N	47	47	47	47	47	47
P2	Pearson Correlation	.235	1	.266	.425(**)	.285	.607(**)
	Sig. (2-tailed)	.112		.071	.003	.052	.000
	N	47	51	47	47	47	47
P3	Pearson Correlation	.094	.266	1	.074	.151	.452(**)
	Sig. (2-tailed)	.529	.071		.620	.312	.001
	N	47	47	47	47	47	47
P4	Pearson Correlation	.058	.425(**)	.074	1	.398(**)	.498(**)
	Sig. (2-tailed)	.700	.003	.320		.006	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P5	Pearson Correlation	.132	.285	.151	.398(**)	1	.644(**)
	Sig. (2-tailed)	.376	.052	.312	.006		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Kualitas_Kj	Pearson Correlation	.332(*)	.607(**)	.452(**)	.498(**)	.644(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.001	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		P6	P7	P8	P9	P10	Kualitas_KJ
P6	Pearson Correlation	1	.164	.103	.186	.051	.457(**)
	Sig. (2-tailed)		.271	.490	.212	.736	.001
	N	47	47	47	47	47	47
P7	Pearson Correlation	.164	1	.299(*)	.076	.164	.324(*)
	Sig. (2-tailed)	.271		.041	.610	.271	.026
	N	47	51	47	47	47	47
P8	Pearson Correlation	.103	.299(*)	1	.359(*)	.270	.620(**)
	Sig. (2-tailed)	.490	.041		.013	.066	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P9	Pearson Correlation	.186	.076	.359(*)	1	.114	.598(**)
	Sig. (2-tailed)	.212	.610	.013		.445	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P10	Pearson Correlation	.051	.164	.270	.114	1	.380(**)
	Sig. (2-tailed)	.736	.271	.066	.445		.008
	N	47	47	47	47	47	47
Kualitas_KJ	Pearson Correlation	.457(**)	.324(*)	.620(**)	.598(**)	.380(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.000	.000	.008	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

Correlations

		P11	P12	P13	P14	P15	Kualitas_KJ
P11	Pearson Correlation	1	.303(*)	.189	.307(*)	.391(**)	.654(**)
	Sig. (2-tailed)		.039	.203	.036	.007	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P12	Pearson Correlation	.303(*)	1	.088	.420(**)	.314(*)	.591(**)
	Sig. (2-tailed)	.039		.556	.003	.032	.000
	N	47	51	47	47	47	47
P13	Pearson Correlation	.189	.088	1	.092	.134	.405(**)
	Sig. (2-tailed)	.203	.556		.539	.368	.005
	N	47	47	47	47	47	47
P14	Pearson Correlation	.307(*)	.420(**)	.092	1	.277	.522(**)
	Sig. (2-tailed)	.036	.003	.539		.060	.000
	N	47	47	47	47	47	47
P15	Pearson Correlation	.391(**)	.314(*)	.134	.277	1	.694(**)
	Sig. (2-tailed)	.007	.032	.368	.060		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Kualitas_KJ	Pearson Correlation	.654(**)	.591(**)	.405(**)	.522(**)	.694(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47

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

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

**RELIABILITAS VARIABEL KOMPETENSI
(SPSS versi 15)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	92.2
	Excluded(a)	4	7.8
	Total	51	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.772	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi_1	33.8085	2.58456	47
Kompetensi_2	28.3404	2.47840	47

Inter-Item Correlation Matrix

	Kompetensi_1	Kompetensi_2
Kompetensi_1	1.000	.628
Kompetensi_2	.628	1.000

**RELIABILITAS VARIABEL KUALITAS KERJA
(SPSS versi 15)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	92.2
	Excluded ^a	4	7.8
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.794	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kualitas_Ganjil	32.8723	2.36475	47
Kualitas_Genap	29.4468	1.96500	47

Inter-Item Correlation Matrix

	Kualitas_Ganjil	Kualitas_Genap
Kualitas_Ganjil	1.000	.658
Kualitas_Genap	.658	1.000

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.3191	15.570	3.94586	2

LAMPIRAN 12

**HASIL (OUT PUT) ANALISIS
HUBUNGAN KOMPETENSI
TERHADAP KUALITAS KERJA**

UNIVERSITAS TERBUKA

HUBUNGAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS KERJA

Model Summary

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	.517 ^a	.267	.251	3.41469	.267	16.424	1	45	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	5% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	34.560			6.868		5.032	.000	20.728	48.392	
	Kompetensi	.447	.110	.517	4.053	.000	.225	.669	.517	.517	.517	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kualitas_Kerja

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Tlp. 021.7415050, Fax 021.7415588

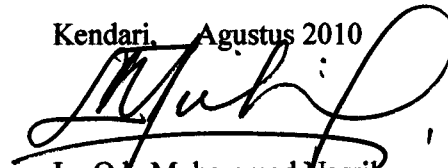
BIODATA

Nama Lengkap : La Ode Muhammad Nasril
N I M : 014640123
Tempat dan Tgl. Lahir : Bau-Bau, 29 September 1965
Registrasi Pertama : 2007. 2
Riwayat Pendidikan : - SD Neg. Waruruma Tahun 1977
- SMP Neg. 1 Bau-Bau Tahun 1981
- SMA Neg. 1 Bau-Bau Tahun 1984
- S1 Jurusan Ekonomi Koperasi IKIP Ujung Pandang Tahun 1988

Riwayat Pekerjaan : - Guru SMA Neg. 2 Bau-Bau (1990-2000)
- Staf SKB Buton Kab. Buton (2000-2001)
- Kasubag Perencanaan Bapedalda Kab. Buton (2001-2002)
- Kabag. Tata Usaha Dinas Kehutanan Kab. Buton (2002-2005)
- Kabid. Aneka Usaha Tani Kehutanan Dinas Kehutanan Kab. Buton (2005-2006)
- Kabid. Rehabilitasi Lahan dan Perhutanan Nasional Dinas Kehutanan Kab. Buton (2006-2009)
- Kasubdin. Aneka Usaha Tani Kehutanan Dinas Kehutanan Kab. Buton (2009- sampai sekarang)

Alamat Tetap : Jl. Erlangga No. 204 Bau-Bau, Sulawesi Tenggara
Telp./HP : 081245538675

Kendari, Agustus 2010



La Ode Muhammad Nasril
NIM. 014640123