

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

**SYAHJOHAN
NIM. 015792739**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2011**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementnerian Agama Provinsi Kepulauan Riau** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang saya kutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Tanjungpinang, Juli 2011

Yang Menyatakan




SYAH JOHAN
NIM. 015792739

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM (TAPM)

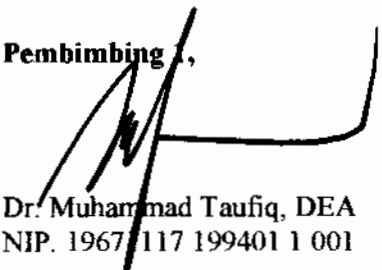
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi
Kepulauan Riau

Penyusun TAPM :


N a m a : Syahjohan
NIM : 015792739
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/ Tanggal : Minggu, 11 Oktober 2011

Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Muhammad Taufiq, DEA
NIP. 19671117 199401 1 001

Pembimbing II,

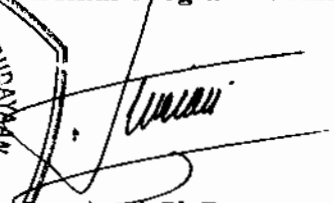

Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Pd
NIP. 19590105 198503 2 001

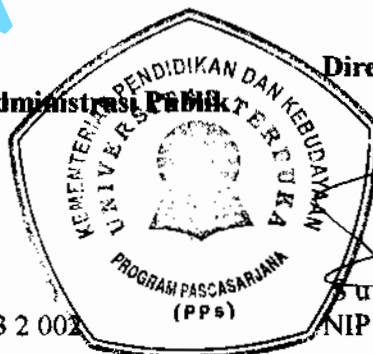
Mengetahui:

**Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Administrasi Publik**


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

Direktur Program Pascasarjana


Suciati, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Syahjohan
 NIM : 015792739
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap
 Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi
 Kepulauan Riau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana,
 Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal : Minggu, 11 Desember 2011
 Waktu : 14.45 sd 16.45 Wib

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Paken Pandiangan, S.Si, M.Si :
 NIP.19700820 199703 1 003

Penguji Ahli : Dr. Chablullah Wibisono :

Pembimbing 1 : Dr. Muhammad Taufiq, DEA :
 NIP. 19671117 199401 1 001

Pembimbing II : Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Pd :
 NIP. 19590105 198503 2 001

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

Syahjohan

Universtias Terbuka

kepri_jo@yahoo.com

Kata Kunci: kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor internal individu yang dapat membuat kinerja seseorang menjadi efektif atau superior ditempat kerja. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang responden. Data yang diperoleh dengan menggunakan koesioner. Jawaban dari setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skala Linkert dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Analisis yang dipergunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi. Proses perhitungan dilakukan dengan bantuan paket program *SPSS for Window versi 17.0*. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa : (1) Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Besarnya kompetensi pegawai secara berurutan dari besar hingga terkecil ditentukan oleh, kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi spritual (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. (3). Kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

ABSTRACT

The Impact of the Competence of employee and Environment of work toward Employees Performance in Riau Religious Affair Office.

by

Syahjohan

Open Univercity

kepri_jo@yahoo.com

Key words : employee competences, environment of work and employee performance.

This goal of this research to understanding the power of impact between the employee competence and his environment of work toward their performances in Riau Islands Relegious Affair Office. The competences is one of the employee individual factors which would bring a person's performance to be effective or superior in the work place. The methods of this research was taken form survey and associative quantitative approach, toward 47 sampling from different respondents in questioners. The answer of these question measured by Linkert scale from strongly agree to not agree. This research used descriptive and regression analysis. Process of the calculations using the SPSS for Window version 17.0. And the results of the regression analysis indicated : (1) The competences of employee has positive impact and significantly effected to the performance of the employee in Riau Islands Relegious Affair Office. And these competence are intellectual competence, emotional competence, and spiritual competence. (2) The environment of work are also has positive impact and significantly effected toward the performance of the employee in Riau Islands Relegious Affair Office . (3) The competencies employee and the environments of working are together give positive impact and significant effect to the performance of employee in Riau Islands Relegious Affair Office.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sanattlah sulit bagi saya untuk me menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Porgram Pascasarjana Universitas Terbuka, Ibu Suciati, Ph.D
- (2) Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana, Bapak. Paken Pandiangan, S.Si, Msi
- (3) Pembimbing I Bapak Dr. Muhammad Taufiq, DEA dan Pembimbing II Ibu Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Pd yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kepala Bidang Magister Administrasi Publik selaku penanggung jawab Program Magister Administrasi Publik; Ibu Dra. Susanti, Msi
- (5) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil maupun moril;
- (6) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap kepada Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Tanjungpinang, Juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan TAPM	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Gambar	v
Daftar Tabel	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja	11
2. Kompetensi	18
3. Lingkungan Kerja	27
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Definisi Operasional	32
D. Kerangka Berfikir	36
E. Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian	39
B. Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	44
D. Instrumen Penelitian	47
E. Prosedur Pengumpulan Data	57
F. Metode Analisis Data.....	59
BAB IV TEMUAN DANPEMBAHASAN	68
A. Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian	68
1. Lokasi Penelitian	68
2. Sejarah Kelembagaan	69
3. Kedudukan, Tugas pokok dan Fungsi	71
4. Susunan Organisasi	72
5. Keadaan Pegawai	81
B. Analisa Data dan Hasil Penelitian	84

C. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	117
1. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	118
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	125
3. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	133
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	141
A. Kesimpulan	141
B. Saran	142
DAFTAR PUSTAKA	145
DAFTAR LAMPIRAN	149

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Kegiatan yang tidak terlaksana Tahun 2009 dan 2010	4
Tabel 1.2.	Persentase Tingkat Capaian (Target) Pekerjaan	6
Tabel 2.1.	Behavior Event Interview (BEI)	24
Tabel 2.2.	Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 3.1	Matrik Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian	43
Tabel 3.2.	Distribusi Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011 Berdasarkan Golongan.....	46
Tabel 3.3.	Penjabaran Skor Jawaban	47
Tabel 3.4	Uji Validitas untuk Variabel X_1	50
Tabel 3.5.	Uji Validitas untuk Variabel X_2	51
Tabel 3.6.	Uji Validitas untuk Variabel Y	53
Tabel 3.7.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	65
Tabel 4.1.	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	81
Tabel 4.2.	Keadaan pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan	82
Tabel 4.3.	Keadaan pegawai Berdasarkan Masa Kerja atau Dinas Pegawai	83
Tabel 4.4.	Data pegawai menurut Komponen dan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	85
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	87
Tabel 4.7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	88
Tabel 4.8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
Tabel 4.9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	89
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Kompetensi Intelektual Pada Variabel Kompetensi Pegawai	91
Tabel 4.11	Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Kompetensi Spritual Pada Variabel Kompetensi Pegawai	94
Tabel 4.12.	Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Kompetensi Spritual Pada Variabel Kompetensi Pegawai	96
Tabel 4.13.	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi Pegawai.....	98
Tabel 4.14.	Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Suasana Kerja pada Variabel Lingkungan Kerja.....	100
Tabel 4.15.	Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja pada Variabel Lingkungan Kerja.....	102
Tabel 4.16.	Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Hubungan Dengan Atasan pada Variabel Lingkungan Kerja.....	103
Tabel 4.17.	Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Tersedianya Sarana dan Prasarana pada Variabel Lingkungan Kerja	105
Tabel 4.18	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja	107
Tabel 4.19	Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Efektif pada Variabel Kinerja Pegawai	109
Tabel 4.20.	Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Efisien pada Variabel Kinerja Pegawai.....	110

Tabel 4.21. Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Kualitas pada Variabel Kinerja Pegawai.....	112
Tabel 4.22. Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Ketepatan Waktu pada Variabel Kinerja Pegawai	113
Tabel 4.23. Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Produktivitas pada Variabel Kinerja Pegawai	115
Tabel 4.24. Distribusi jawaban Responden tentang Indikator Keselamatan pada Variabel Kinerja Pegawai	116
Tabel 4.25. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai	117
Tabel 4.26. Hasil Uji Statistik Coeficient Hipotesis Pertama.....	121
Tabel 4.27. Hasil Uji Statistik Coeficient Hipotesis Kedua	128
Tabel 4.28. Hasil Uji Statistik Cofiscient Hipotesis Ketiga	137

Universitas Terbuka

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Dimensi Kinerja	13
Gambar 2.2.	Kerangka Berfikir	37
Gambar 3.1	Desain Penelitian.....	41
Gambar 4.1.	Bagan struktur organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau	74
Gambar 4.2.	Diagram Batang Variabel Kompetensi Pegawai	98
Gambar 4.3.	Diagram Batang Variabel Lingkungan Kerja	107
Gambar 4.4	Diagram Batang Variabel Kinerja Pegawai	118
Gambar 4.5	Kinerja Efektif Model Boyatzis.....	132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan baik pada organisasi publik maupun private. Pada organisasi pemerintahan, sumber daya aparatur memiliki peran ganda yaitu sebagai birokrat dan sebagai pelayan masyarakat. Peran tersebut tidak dapat dipisahkan dari individu yang bersangkutan, karena pada intinya Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah alat pemerintah yang bertugas melayani kepentingan masyarakat (*public service*).

Berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, PNS adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Pengertian PNS itu sendiri adalah Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai abdi negara sangat dibutuhkan profesionalisme PNS dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, salah satunya ditandai dengan kinerja yang tinggi karena kinerja PNS sebagai aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat menjadi hal yang begitu diharapkan.

Berbagai cara mulai dilakukan untuk meningkatkan kinerja PNS sebagai aparatur negara secara perlahan namun pasti, dari penyempurnaan struktur organisasi

pemerintahan dengan mengedepankan konsep miskin struktur kaya fungsi, pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) hingga proses transparansi keuangan negara, yang kesemuanya tidak lain menjadi bagian dari proses reformasi administrasi dalam meningkatkan kinerja PNS. Menurut Siagian (1994:154) salah satu truisme yang berlaku bagi semua organisasi, termasuk birokrasi pemerintahan, ialah bahwa manusia merupakan unsur organisasi yang terpenting, karena peranan para anggota birokrasi selaku abdi seluruh abdi masyarakat sekaligus sebagai abdi negara.

Caiden dalam Zauhar (2002:8-9) menyebutkan tujuan dari reformasi administrasi adalah untuk menyempurnakan atau meningkatkan kinerja (*performance*). Konsep inilah yang oleh Caiden disebut dengan *Administrative Health* yaitu situasi dimana administrasi tidak hanya mampu memenuhi segala macam tuntutan yang dibebankan kepadanya, akan tetapi juga administrasi yang di dalamnya tidak dijumpai gelagat yang tidak baik. Kinerja atau *performance* yang dimaksud adalah kinerja individu, kelompok dan institusi.

Kinerja pegawai akan dapat dimaksimalkan apabila ditunjang oleh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja organisasi yang baik untuk mendorong kinerja mereka. Banyak faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi pegawai, sikap dalam bekerja, kompensasi, komitmen dalam bekerja dan disiplin kerja serta lingkungan kerja. Boyatzis dalam Nadar (2009:39) mendefinisikan kinerja efektif dalam satu pekerjaan sebagai pencapaian hasil tertentu (*spesifik*) yang didisyaratkan suatu pekerjaan melalui tindakan tertentu (*spesifik*) yang sejalan dengan kebijakan, prosedur, dan lingkungan organisasi. Boyatzis juga memasukkan pentingnya sebuah

lingkungan organisasi yang kondusif. Lingkungan yang kondusif ini oleh Boyatzis lebih lanjut diklasifikasikan sebagai sesuatu tuntutan pekerjaan dan konteks organisasi. Dengan demikian kinerja efektif model Boyatzis mensyaratkan tiga elemen yaitu : a). kompetensi individu, b). fungsi dan tuntutan pekerjaan tersebut, c). lingkungan organisasi dimana pekerjaan tersebut berada. Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa pengukuran kinerja sebuah organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta sangat penting dilakukan. Pengukuran kinerja di gunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi

Penelitian ini akan difokuskan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau, karena dari prasarvei yang penulis lakukan, selama ini masih ada kinerja pegawai sebagai PNS yang kurang bahkan tidak produktif dalam bekerja. Hal tersebut ditandai dengan PNS yang datang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, tidak mengikuti apel pagi dan sore hari, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, istirahat terlalu lama, dan masih ditemukan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Berdasarkan data kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tahun 2009, dari 84 jumlah pegawai terdapat 6 (enam) orang pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, sedangkan pada tahun 2010 terdapat 4 orang walaupun secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa absensi kehadiran pegawai pada tahun 2009 dan 2010 sangat tinggi dan terbilang baik. Secara faktual tingginya tingkat absensi pegawai belum tentu menunjukkan kinerja pegawai sudah baik, apalagi jika kehadiran seorang pegawai tidak dapat memberikan manfaat maksimal bagi organisasi.

Keberhasilan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat dari ketidaktercapaian kegiatan yang tergambar pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau seperti terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Kegiatan yang Tidak Terlaksana Tahun 2009 dan 2010

Bidang/Bagian	Kegiatan
Tata Usaha	<p><u>Tahun 2009</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan pembinaan hukum di lingkungan kanwil Depag Kepri belum dapat terlaksana dengan baik disebabkan oleh kurang tersedianya waktu dan tenaga yang memadai. 2. Kegiatan perawatan rumah negara belum dapat dilaksanakan disebabkan kondisi yang masih baik dan masih dalam masa pemeliharaan setelah rehabilitasi 3. Kegiatan pelaksanaan ujian dinas, 4. Kegiatan orientasi penilaian angka kredit fungsional 5. Kegiatan pembinaan dan evaluasi hasil pemeriksaan dan tindak lanjut, 6. Kegiatan bimbingan teknik penyusunan renstra dan akip, 7. Kegiatan bimbingan teknik penyusunan lakip. <p><u>Tahun 2010</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengarusutamaan Gender 2. Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan
Haji dan Umroh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan Orientasi Lembaga Pasca Haji 2. Mengadakan Pelatihan staf pengelola administrasi pelaporan dan pengelolaan barang milik negara 3. Pengepakan/ pengangkutan/ pengiriman barang 4. Orientasi petugas siskohat kandepag kab/kota se- Prov. Kepri 5. Orientasi webmail se-provi. Kepri 6. Orientasi penyelesaian dokumen haji 7. Pengadaan Sarana aplikasi siskohat 8. Pendistribusian kopor haji

Lanjutan.....

Bidang/Bagian	Bidang/Bagian
Pendidikan Islam	<p><u>Tahun 2009</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pembinaan / koordinasi / pelaksanaan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan; 2. Sosialisasi Sertifikasi Guru <p><u>Tahun 2010</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan PMTAS
Urusan Agama Islam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bimbingan dan pembinaan kemitraan umat. 2. Pembinaan Imam dan Khatib 3. Pembuatan sertifikasi tanah
Bimas Hindu dan Buddha	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terlaksana pelaksanaan kegiatan dakwah agama Hindu 2. Tidak terlaksana pelaksanaan kegiatan pendataan guru agama Hindu pada sekolah umum 3. Tidak terlaksana pelaksanaan kegiatan pembinaan guru agama 4. Hindu pada sekolah umum dengan 5. Tidak terlaksana pelaksanaan pembinaan penyuluh Agama Hindu

Sumber: LAKIP Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tahun 2009 dan 2010

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa seluruh kegiatan yang direncanakan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau belum dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga hasilnya belum memenuhi target dan sasaran yang diharapkan. Tidak tercapainya target tersebut disebabkan oleh beberapa hal di antaranya kurang tersedianya waktu, tenaga dan dana yang memadai, sumberdaya manusia yang belum terlatih disebabkan kurangnya kompetensi, sarana dan prasarana yang belum mendukung, kelemahan pada struktur organisasi dan kurang inovasi dalam mencari sumber dana. Fenomena lainnya yang cukup menggejala menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan

Riau belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari berbagai indikasi di LAKIP tahun 2009 dan 2010 yaitu:

1. Berdasarkan masukan (*input*) kegiatan berupa kompetensi sumberdaya aparatur yang tergolong masih belum optimal dan menjadi hambatan bagi upaya Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dalam menjalankan roda organisasi guna mencapai tingkat kerja yang optimal.
2. Dilihat dari hasil (*output*) kegiatan dapat dikatakan masih menunjukkan belum optimal. Dimana dari segi target jumlah kegiatan masih belum tercapai sasaran 100%. Selain itu, walaupun tingkat capaian 100%, namun dilihat dari segi mutu atau kualitas hasil kegiatan masih dapat dikatakan belum maksimal.
3. Hal lain menurut pengamatan penulis yaitu tidak ada pemahaman yang baik dari diri pegawai terhadap kejelasan tugas, pokok dan fungsi (tupoksi), sehingga menjadi salah satu penyumbang kurangnya produktivitas kerja pegawai, yang berdampak pada kinerja pegawai. Indikasi di atas dapat dilihat dari Tabel 1.2 berikut i

Tabel 1.2
Persentase Tingkat Capaian (Target) Pekerjaan

Bidang	Jumlah Kegiatan		Input (%)		Output (%)		Outcomes (%)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Tata Usaha	50	42	76	86	90	97	88	94
Haji & Umrah	17	4	80	99	79	100	96	100
Pendidikan Islam	109	94	92	91	89	77	88	82
Urusan Agama Islam	31	38	87	89	93	97	92	90
Bimas Hindu & Budha	18	8	78	89	78	92	72	87
Bimas Kristen	9	7	100	100	100	100	86	100

Sumber: LAKIP Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tahun 2009 dan 2010

Terjadinya fenomena tersebut, kemungkinan dikarenakan rendahnya kompetensi pegawai dan lingkungan kerja yang tidak mendukung baik lingkungan fisik maupun non fisik tempat bekerja pegawai dalam menjalankan tugas kesehariannya. Terpilihnya faktor kompetensi pegawai disebabkan selama ini ditemui banyak pegawai yang kurang dari segi penguasaan teknologi, sehingga berimbas kepada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Tingkat pendidikan dan pengalaman yang kurang, bekerja tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki juga menjadi penyebab rendahnya kompetensi. Sementara itu lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dari pengamatan penulis terdapat perasaan jenuh, kurang bersemangat, dan cepat bosan serta tidak betah dari pegawai dalam bekerja karena tidak didukung dengan sarana prasarana yang menunjang serta kondisi lingkungan tempat bekerja pegawai yang belum tertata dengan baik.

Provinsi Kepulauan Riau yang dibentuk pada tahun 2005 merupakan provinsi pemekaran dari Provinsi Riau, maka peran Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau semakin besar, terutama dalam hal pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik terhadap masyarakat di bidang keagamaan. Secara otomatis menuntut aparaturnya yang profesional dengan kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas kesehariannya. Kompetensi pegawai haruslah menjadi perhatian utama guna meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

Bertitik tolak dari uraian masalah yang dihadapi oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian guna mengetahui seberapa besarkah pengaruh kompetensi pegawai dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul :

“Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan alasan yang telah dikemukakan di atas maka pokok permasalahan yang perlu dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai, terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau ?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau ?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau ?

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, agar pembahasan dalam penelitian ini mudah untuk dipahami dan tidak meluas karena berdasarkan pendapat para ahli banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, motivasi, kemampuan, kompensasi, mengingat banyak faktor tersebut maka dalam penelitian ini masalah yang diteliti dibatasi hanya pada pengaruh kompetensi pegawai dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan konsep kinerja khususnya dalam kaitannya dengan kompetensi pegawai dan lingkungan kerja. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pegawai dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

2. Manfaat praktis

Memberikan masukan-masukan berkaitan dengan upaya peningkatan kompetensi pegawai dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

Universitas Terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia terlebih saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Kinerja akan menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kuncinya terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi.

Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusianya. (Sudarmanto:2009:6). Dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas pada awalnya sering kali istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Menurut Anderson (1995) dalam (Sudarmanto:2009:7) paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut

pengukuran keseluruhan kinerja organisasi tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (*intangible*)

Terkait dengan konsep kinerja Rummer dan Brache (1995) (dalam Sudarmanto:2009:7) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja yaitu :

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Selanjutnya Bernardin (2001) (dalam Sudarmanto:2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999) dalam Sinambela (2008:137). Pendapat senada juga seperti yang dikatakan oleh Tika Pambundu (2005:121) kinerja adalah sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

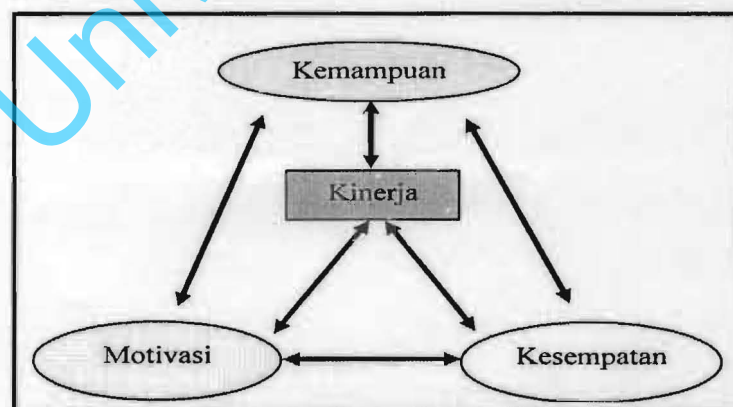
Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2007:7) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis

organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*) yaitu disebut dengan rumusan AMO :

$$(P) = f (A \times M \times O)$$

Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 1996) dalam Setiono (2009:11). Dengan demikian kinerja akan ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang menjadi hambatan bagi karyawan itu. Meskipun seorang karyawan mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat, dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :

Gambar 2.1. Dimensi Kinerja



Sumber : Robbin ; 1996

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Dari pandangan tersebut kinerja mempunyai 4 aspek yaitu : (1) kemampuan, (2) penerimaan tujuan perusahaan, (3) tingkatan tujuan yang dicapai, (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan.

Kinerja seseorang tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja sebagaimana yang digambarkan Withmore (1997) dalam Sinambela (2008:138) merupakan suatu ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar, definisi ini mengandung arti bahwa kinerja merupakan suatu proses pengerahan potensi yang dimiliki dan dilakukan seseorang pada saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2010:259-260) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang mempunyai beberapa arti antara lain :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna
2. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)
3. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Berdasarkan definisi-definisi seperti diuraikan di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah aksi dan aktivitas dari individu dalam mempraktekan kemampuan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja pada dasarnya dimulai dari perilaku individu dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian ini mengarah kepada suatu pemahaman bahwa ukuran kinerja didasarkan atas produktivitas kerja yang dihasilkan dan seberapa baik kualitasnya. Pada organisasi penghasil jasa pelayanan, seperti organisasi pemerintahan, ukuran kinerja pegawai terutama didasarkan atas seberapa jauh kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat. Sedarmayanti (2009:50) “mengatakan kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting”. Selain itu T.R.Mitchell (dalam Sedarmayanti;2009:51), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu : 1) *Quality of work*, 2) *Promptness*, 3) *Initiative* 4). *Capability*, 5) *Communication*. Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Kemampuan yang dapat dikembangkan tersebut mencakup potensi yang dimiliki seseorang terhadap minat yang ingin ditekuninya.

Akan tetapi kinerja memerlukan standar – standar pelaksanaan kerja (*performance standars*) (Handoko, 2010 : 139). Kinerja menekankan pada aspek hasil kerja, yakni hasil yang lebih baik dibandingkan dengan upaya atau pengorbanan yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut dengan hasil yang diperoleh tersebut secara paralel dengan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi

dan hasil kerja tersebut dapat berupa hasil yang bersifat materi maupun bersifat non materi, yang dapat di ukur dengan uang. Umar (1997:226) dalam Mangkunegara (2005:18) mengatakan bahwa aspek – aspek kinerja adalah : (a) mutu pekerjaan, (b) kejujuran karyawan, (c) inisiatif, (d) kehadiran, (e) sikap, (f) kerja sama, (g) keandalan, (h) pengetahuan tentang pekerjaan, (i) tanggung jawab dan (j) pemanfaatan waktu kerja..

Menurut Mangkunegara (2005:18) adapun aspek – aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi : (a) proses kerja dan kondisi pekerjaan, (b) waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, (c) jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan (d) jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sementara aspek kualitatif meliputi : (a) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (b) tingkat kemampuan dalam bekerja, (c) kemampuan menganalisa data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan dan (d) kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Boyatzis dalam Nadar (2009:39) mendefinisikan kinerja efektif dalam satu pekerjaan sebagai pencapaian hasil tertentu (*spesifik*) yang diisyaratkan suatu pekerjaan melalui tindakan tertentu (*spesifik*) yang sejalan dengan kebijakan, prosedur, dan lingkungan organisasi. Boyatzis juga memasukkan pentingnya sebuah lingkungan organisasi yang kondusif. Lingkungan yang kondusif ini oleh Boyatzis

lebih lanjut diklasifikasikan sebagai sesuatu tuntutan pekerjaan dan konteks organisasi. Dengan demikian kinerja efektif model Boyatzis mensyaratkan tiga elemen yaitu : a). kompetensi individu, b). fungsi dan tuntutan pekerjaan tersebut, c). lingkungan organisasi dimana pekerjaan tersebut berada.

Menurut Moehariono (2009:61-80) "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Adapun kinerja tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*).
2. Efisien indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Dimensi mengenai efektifitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*).
3. Kualitas indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk Kriteria ini biasanya berdasarkan harapan konsumen..
5. Produktivitas mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi . Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan".

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Mahmudi (2010:20) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keberatan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada dasarnya, tinggi rendahnya kinerja atau produktivitas kerja pegawai akan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terlibat di dalamnya. Ravianto dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008:159) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: tingkat pendidikan dan keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kompensasi, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah keseluruhan tampilan hasil kerja pegawai di dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan teori-teori yang telah diuraikan diatas maka kinerja dalam penelitian ini seperti yang telah dikemukakan oleh Moehariono (2009:80) yang diukur dengan indikator yaitu: (1) efektif, (2) efisien (3) kualitas, (4) ketepatan waktu, (5) produktivitas, (6) keselamatan.

2. Kompetensi Pegawai

Masalah kompetensi sangat erat hubungannya dengan mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional. Agar lebih memahami kompetensi, berikut ini akan disampaikan dan

diuraikan beberapa definisi kompetensi. Istilah "*competencies, competence dan competent*" merupakan kata serapan yang diambil dari bahasa Inggris yaitu berasal dari kata *competency* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris mengartikan *competency* sebagai kemampuan atau kecakapan, sedangkan Kamus Bahasa Indonesia (2005) menjelaskan pengertian kompetensi sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan sesuatu hal.

Menurut P.Darsono dan Siswandoko (2011:123-124) kompetensi ialah perpaduan ketrampilan, pengetahuan, kerativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seseorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Kompetensi dapat dibedakan menjadi 3 macam yaitu :

1. Kompetensi individu : kompetensi individu adalah kombinasi pengetahuan, ketrampilan dan sikap positif terhadap pekerjaan, sebagai alat untuk melaksanakan pekerjaan sekarang dan masa mendatang.
2. Kompetensi kelompok : kompetensi kelompok adalah perpaduan kompetensi individu dalam kelompok atau unit kerja yang secara keseluruhan membentuk kekuatan sinergistik yang dapat didayagunakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu
3. Kompetensi organisasi : kompetensi organisasi yaitu keunggulan-keunggulan sinergis yang dimiliki suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif, efisien dan produktif.

Sementara itu, Yuniarsih dan Suwatno (2008:21) merangkum pengertian kompetensi menurut beberapa orang ahli sebagai berikut:

1. Kompetensi merupakan kemampuan individu yang berhubungan dengan kinerja superior dalam peran dan pekerjaan. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, intelektual, strategi atau kombinasi dari ketiganya yang mungkin diaplikasikan pada seseorang atau mungkin unit kerja (Zemke, 1982).

2. Kompetensi menjadi ciri dasar orang-orang dan menunjukkan cara bagaimana orang-orang tersebut berperilaku atau berpikir, menyimpulkan berbagai situasi dan bertahan untuk beberapa periode waktu (Guion, 1991).
3. *The National Park Service* (1999) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dalam bidang karier tertentu yang dimiliki sehingga memungkinkan seseorang melaksanakan tugas atau fungsinya pada tingkat keahlian tertentu yang secara spesifik telah ditentukan. Kompetensi merupakan pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses (Harris, 2001).

Sejalan dengan pengertian kompetensi di atas, Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa (dalam www.bkn.go.id) :

"Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien".

Berkaitan dengan pengertian diatas, Wibowo (2007:86) menyatakan "Kompetensi adalah satu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut". Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna dan bermanfaat untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi dan kompetensi juga sangat dibutuhkan dalam setiap proses sumber daya manusia.

Memang banyak pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang definisi dan pengertian kompetensi oleh karenanya perlu pemahaman yang

komperhensif atau holistik tentang kompetensi, agar memiliki pemahaman yang komperhensif perlu ditelusuri konsep kompetensi dari sejarah perkembangannya sejalan dengan itu Sudarmanto (2009:46-48) merangkum beberapa pengertian kompetensi dari berbagai ahli diantaranya :

1. Menurut McClelland (1993) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.
2. Menurut Finch & Crunkilton (1972:222) kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.
3. Menurut Mc.A.Shan (1981 :45) ; kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki/dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi dan perilaku psikomotrik tertentu.
4. Menurut Training Agency (1988:38), kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.
5. Menurut Margaret Dale (2003:5), kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang jabatan teretentu.

Sependapat dengan pengertian di atas, Mangkunegara (2009:40) memberikan definisi rinci mengenai pengertian kompetensi terutama yang berkaitan dengan pegawai atau SDM, menurutnya kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik

kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja. Boyatzis (1982) dalam (Hutapea:2008:4) kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam satu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang ditetapkan.

Pengertian senada dijelaskan Spencer dan Spencer dalam Dharma (2003:109), kompetensi diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Selanjutnya Spencer dan Spencer membagi kompetensi ke dalam 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu:

- a. *Motives* (motif), adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Contoh: dorongan untuk mempengaruhi orang lain.
- b. *Traits* (sifat/karakter) adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya: percaya diri, kontrol diri.
- c. *Self-concept* (konsep pribadi) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana *value* (nilai) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
- d. *Knowledge* (pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Contoh: pengetahuan tentang membedah saraf dan otot dari tubuh manusia.
- e. *Skill* (keahlian) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya: seorang dokter gigi secara fisik mempunyai keahlian untuk mencabut dan menambal gigi tanpa harus merusak sara.

Berdasarkan definisi kompetensi oleh Spencer dan Spencer tersebut Moeheriono (2009:3) memberikan makna yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut :

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan Kausal (*causally relate*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat)
3. Kreteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Berdasarkan uraian di atas dapat diterangkan bahwa kompetensi itu sangat erat hubungannya dengan konsep kemampuan yang menggambarkan *pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan sikap*. Kompetensi juga dapat dikatakan sebagai satu *karakteristik* yang mendasari perilaku seseorang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi sejatinya adalah keadaan yang menggambarkan tingkat pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang yang ditujukan pada perilaku kerjanya yang menjadi dasar seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik atau berkinerja unggul dalam organisasi.

Pandangan-pandangan di atas mempertegas bahwa kompetensi adalah merupakan sesuatu yang begitu penting bagi setiap individu dalam organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, maka setiap aparatur negara baik itu pegawai ataupun para pemangku jabatan struktural maupun fungsional dalam menjalankan fungsi manajerial selayaknya memiliki kompetensi yang memadai untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Untuk dapat menilai seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai baik secara individu maupun kelompok dalam hal ini dari jenjang pejabat struktural, pemangku jabatan fungsional maupun pegawai biasa dalam hal ini bawahan, maka penulis mencoba menyajikan beberapa pendapat

atau teori-teori yang berhubungan dengan indikator kompetensi dengan harapan untuk mempermudah menilai tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seseorang.

Sedarmayanti (2007:131) mengemukakan bahwa ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Behavior Event Interview (BEI)

Methods	Criterion Validity
Assesment centre	0,65
Interview (BEI)	0,48-0,61
Work sample tests	0,54
Ability tests	0,53
Personality tests	0,39
Biodata	0,38
References	0,23
Interviews (non-BEI)	0,05-0,19

Sumber : *Spencer & Mc Clelland (dalam Sedarmayanti, 2007:131)*

Palan (2007) dalam Nadar (2009:20) membuat klasifikasi kompetensi dengan indikator sebagai berikut :

1. Kompetensi inti; kompetensi yang berada pada level organisasi
2. Kompetensi fungsional; kompetensi yang mendiskripsikan kerja dan *output* seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level posisi
3. Kompetensi perilaku; kompetensi perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang diperlukan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berada pada level individu.
4. Kompetensi peran; kompetensi yang berkaitan dengan level posisi. Kompetensi peran menunjuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.

Apabila istilah kecakapan dan keahlian dipahami sebatas keterampilan teknis dan kemampuan pengetahuan seseorang, maka kompetensi mempunyai cakupan yang jauh lebih komprehensif. Kompetensi mencakup segala macam keterampilan, bidang pengetahuan, perilaku, integritas atau sifat-sifat ideal manusia, yang kesemuanya tercakup dalam kompetensi intelektual, emosional dan spiritual. Cangkupan

tersebut sebagaimana dikemukakan Yuniarsih dan Suwatno (2008:30) yang telah membagi kompetensi individu ke dalam tiga bentuk, sekaligus akan menjadi ukuran dari kompetensi pegawai dalam penelitian ini, yaitu kompetensi intelektual (*intellectual competence*), kompetensi emosional (*emotional competence*) dan kompetensi spiritual (*spiritual competence*).

a. Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang bersifat rasional dan strategik. Menurut Stenberg dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008:30), tujuh jenis kemampuan intelektual yaitu:

- 1) Kemampuan verbal, yaitu kemampuan untuk berbicara dan memahami pembicaraan.
- 2) Kemampuan kuantitatif, yaitu kemampuan untuk melakukan perhitungan seperti penambahan, perkalian, dan interaksi antar bilangan.
- 3) Pemecahan masalah, yaitu kemampuan untuk menunjukkan masalah dan mengidentifikasi solusinya.
- 4) Kemampuan belajar, yaitu kemampuan untuk mengingat melalui pengulangan dan latihan.
- 5) Pengambilan kesimpulan induktif, yaitu kemampuan untuk melihat hubungan diantara butir-butir dan konsep yang saling berhubungan.
- 6) Pengambilan kesimpulan deduktif yaitu kemampuan untuk menarik kesimpulan dari berbagai informasi yang tersedia mengenai suatu masalah.
- 7) Kemampuan spasial, yaitu kemampuan untuk membentuk dan mengidentifikasi bentuk-bentuk kehadiran visual.

b. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) yang menghasilkan kinerja di tempat bekerja. Kompetensi ini terbagi menjadi dua bagian yaitu kompetensi personal dan kompetensi sosial. Kompetensi personal meliputi kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi, sedangkan kompetensi sosial meliputi empati dan keahlian sosial. Bradberry dan Greaves (2007) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008:31) mengartikan kompetensi personal adalah mengenali diri anda dan melakukan semua usaha terbaik dengan segenap kemampuan. Kompetensi personal bukanlah berusaha menjadi sempurna atau memegang kendali netral atas emosi anda, sebaliknya kompetensi personal adalah memberikan kesempatan atau mengizinkan perasaan anda memberitahukan keadaannya dan membiarkan perasaan tersebut menjadi pedoman bagi perilaku anda dengan cara yang positif.

c. Kompetensi Spritual

Kompetensi spritual adalah karakter sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan kebijaksanaan/kearifan yang berasal dari luar ego (diri sendiri) atau di luar pemikiran sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru. Menurut Ary Ginanjar dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008:35) ada delapan karakter spritual yaitu: (1) berbakti dan memberi, (2) jujur dan terpercaya, (3) adil, (4) kerjasama dan bersatu, (5) berjuang dan bersikap teguh, (6) ramah dan penyayang, (7) bersyukur dan berterima kasih, dan (8) tanggung jawab yang melahirkan kebijaksanaan dan keberanian dalam pengambilan keputusan.

Ketiga bentuk kompetensi individu di atas harus ada dalam individu pegawai, jika salah satunya tidak ada atau kurang maka berakibat kompetensi pegawai yang bersangkutan kurang maksimal. Apabila dilihat dari segi definisi, kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas baik, dan keadaan ini membuatnya berbeda dengan orang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa.

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri dan perilaku seseorang yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Berdasarkan berbagai pengertian kompetensi yang telah dikemukakan dan dijelaskan oleh beberapa orang ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai adalah seperangkat tindakan cerdas yang bertanggungjawab, dimiliki oleh pegawai sesuai dengan tuntutan tugasnya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang unggul dan efektif.

3. Lingkungan Kerja

Semua pimpinan dalam organisasi harus menyadari bahwa pegawai merupakan aset penting yang harus diperhatikan. Pegawai merupakan salah satu faktor penopang yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tidaklah mengherankan bila sering terjadi kesalahan-kesalahan pada suatu instansi yang diakibatkan oleh kelalaian dan kesalahan pegawainya dalam bekerja. Kelalaian

atau kesalahan pegawai dalam bekerja dapat dihindari apabila pegawai tersebut memiliki tanggung jawab dan dedikasi serta terampil dalam melakukan pekerjaan.

Keadaan atau suasana yang baik dalam bekerja sama antar pegawai dalam satu instansi, yaitu adanya persaingan sehat di antara pegawai. Adanya keinginan bersaing ini berarti pegawai harus menunjukkan prestasi terbaiknya. Pada situasi yang demikian ini produktivitas kerja yang tinggi dapat diwujudkan apabila instansi memiliki kepedulian terhadap lingkungan kerja, penghargaan dan insentif kepada pegawainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting dan sangat strategis dalam aktivitas kerja. Fieldman (dalam Setiono :2009:20) mendefinisikan lingkungan kerja adalah faktor – faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi, dimana terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dan dimana selanjutnya lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi dan produktivitas suatu organisasi. Sumamur (dalam Setiono: 2009:20) Bahwa pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi.

Menurut Agus Ahyari (2001) dalam Setiono (2009:20) lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di luar manusia sebagai pengguna lingkungan yang memberikan inspirasi kepada penggunanya untuk bekerja dengan hasil yang optimal. Indikator yang digunakan adalah 1) suasana kerja, 2) hubungan sesama rekan kerja, 3) hubungan dengan pimpinan, 4) ketersediaan sarana dan prasarana selanjutnya faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kerja yaitu : penerangan , sumber penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat

dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu perusahaan. Apabila tidak memiliki atau mengadakan pembentukan terhadap lingkungan kerja, biasanya perusahaan hanya mengambil tindakan yang sangat sederhana dalam penanganan lingkungan kerja, yang mengakibatkan aspek-aspek tersebut berdampak pada psikologi pekerja. Dampaknya secara tidak langsung akan menimbulkan hambatan-hambatan dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Simamora (1997:183) dalam Prasetyo (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat didefinisikan : “Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) dalam Lilik Khoiriyah (2009) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Menurut Nitisemito (1992: 25) dalam Lilik Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. (diambil dalam <http://www.etb.eprints.ums.ac.id/5725/1/A2/10050131> tanggal 14-05-2011).

Berdasarkan uraian konsep lingkungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan suatu lingkungan di luar manusia dimana mereka melakukan aktivitas dan berinteraksi guna mendukung pekerjaan.

Menurut Alwi (1999) dalam Setiono (2009:24) Lingkungan kerja terdiri dari atas :

a. Lingkungan Internal

Didalam lingkungan ini terdapat tekanan internal berupa tuntutan – tuntutan pegawai tentang peningkatan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) seperti perbaikan sistem kompensasi, pengembangan karier, pendidikan lanjut dan peluang berprestasi, mendorong pimpinan berfikir tentang perlunya perubahan strategi, kebijakan dan faktor – faktor lain yang bersifat organisasional.

b. Lingkungan Industri

Dalam lingkungan ini terutama *stakeholders* seperti pelanggan, pesaing, partner bisnis, suplair, dan organisasi pekerja, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat persaingan dalam industri.

c. Lingkungan Makro

Lingkungan makro merupakan faktor yang sering kali menimbulkan perubahan yang mendasar bagi suatu organisasi. Perubahan lingkungan makro bisa diprediksi tetapi juga tak jarang sulit diduga oleh pimpinan. Lingkungan makro berupa kondisi ekonomi, politik, teknologi dan persaingan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan di luar manusia sebagai pengguna lingkungan yang memberikan inspirasi kepada penggunanya untuk bekerja dengan hasil yang optimal. Indikator yang digunakan adalah 1) Suasana kerja, 2) hubungan sesama rekan kerja, 3) hubungan dengan atasan, 4) ketersediaan sarana dan prasarana.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pijakan dalam penelitian adalah hasil penelitian yang pernah dilakukan antara lain adalah penelitian yang dilakukan Nadar (2009) tentang Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Berdasarkan Persepsi Pejabat

Struktural Lingkup Pemerintahan Kabupaten Wakatobi yang salah satu tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui kontribusi kompetensi terhadap kinerja berdasarkan persepsi Pejabat Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Wakatobi menyimpulkan bahwa berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diketahui adanya kontribusi kompetensi yang determinan terhadap kinerja yaitu sebesar 63% sedangkan sisanya 37% ditentukan oleh faktor-faktor lain. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh banyak faktor. Faktor kompetensi mempunyai kontribusi atau tingkat pengaruh yang paling dominan sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang tidak mungkin mencapai kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh kompetensi yang memadai.

Penelitian relevan lainnya yang dilakukan oleh Setiono (2009:155) tentang pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa secara simultan kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil Departemen Agama Provinsi Jambi dan secara parsial kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kanwil Departemen Agama Provinsi Jambi.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau teori yang di gunakan seperti yang di kemukakan oleh Boyatzis dalam Nadar (2009:39) yang mendefinisikan kinerja efektif dalam satu pekerjaan sebagai pencapaian hasil tertentu (*spesifik*) yang diisyaratkan suatu pekerjaan melalui tindakan tertentu (*spesifik*) yang sejalan dengan kebijakan, prosedur, dan lingkungan organisasi. Boyatzis juga memasukkan pentingnya sebuah

lingkungan organisasi yang kondusif. Lingkungan yang kondusif ini oleh Boyatzis lebih lanjut diklasifikasikan sebagai sesuatu tuntutan pekerjaan dan konteks organisasi.

Dengan demikian kinerja efektif model Boyatzis mensyaratkan tiga elemen yaitu : a). kompetensi individu, b). fungsi dan tuntutan pekerjaan tersebut, c). lingkungan organisasi dimana pekerjaan tersebut berada. Namun dari tiga elemen yang disyaratkan tersebut penulis hanya mengambil dua elemen saja yaitu :a) kompetensi individu, b). lingkungan organisasi dimana pekerjaan tersebut dengan alasan bahwa berdasarkan kajian para ahli bahwa fungsi dan tuntutan pekerjaan adalah merupakan bagian dari kompetensi individu. Hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Spencer dan Spencer (1993).

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dari ketiga variabel yang ada, dalam penelitian ini terlebih dahulu dijelaskan definisi konseptual yang akan digunakan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (terikat) adalah kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau (Y), sedangkan variabel independen (bebas) adalah Kompetensi Pegawai (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2). Adapun definisi operasional masing – masing variabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai dalam penelitian ini, didefinisikan adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral maupun etika (Moeheriono 2009:61-80) Adapun indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel ini adalah:

a. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right things?*)

b. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektifitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right?*)

c. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen dengan.

d. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk .

e. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi untuk mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

f. Keselamatan.

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta keselamatan tempat kerja para pegawainya ditinjau dari aspek serta kondisi kesehatan fisik dan mental pegawai.

2. Kompetensi pegawai dalam penelitian ini didefinisikan sebagai seperangkat tindakan cerdas yang bertanggungjawab, dimiliki oleh pegawai sesuai dengan tuntutan tugasnya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang efektif. Definisi ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Spencer & Spencer (1993) dalam Hutapea (2008:5) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibat dengan prestasi kerja yang luar biasa dengan efektivitas kinerja. Indikator untuk mengukur kompetensi tersebut adalah kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi spritual (Yuniarsih dan Suwatno:2008)
 - a. Kompetensi Intelektual adalah indikator untuk mengukur kemampuan verbal, kemampuan kuantitatif, kemampuan belajar, pengambilan kesimpulan induktif, kemampuan spasial.
 - b. Kompetensi Emosional adalah indikator ini untuk mengukur kemampuan emosional dan sosial seperti : kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi, meliputi empati dan keahlian sosial.
 - c. Kompetensi Spritual indikator ini untuk mengukur kemampuan berbakti dan memberi, jujur dan terpercaya, berjuang dan bersikap teguh, ramah dan penyayang, bersyukur dan berterima kasih, dan bertanggung jawab.
3. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu kondisi lingkungan di luar manusia baik fisik maupun non fisik. Definisi ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Fieldman (dalam Setiono:2009) lingkungan kerja adalah faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu

organisasi, dimana terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dan dimana selanjutnya lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi dan produktivitas suatu organisasi. Sebagai indikator dari variabel lingkungan kerja tersebut adalah :

a. Suasana kerja

Indikator ini untuk mengukur hal-hal yang berhubungan dengan kondisi dimana tempat kerja seperti kenyamanan, sejuk, dan tenang serta keadaan dan penataan ruang kerja

b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

Indikator ini untuk mengukur bagai mana hubungan antara sesama rekan kerja antara lain kerjasama dalam satu tim kerja

c. Hubungan dengan atasan,

Indikator ini adalah untuk mengukur bagaimana hubungan antara atasan dengan bawahan dan juga sebaliknya seperti sikap atasan kepada bawahan, pengawasan atasan kepada bawahan

d. Ketersediaan sarana dan prasarana.

Indikator ini adalah untuk mengukur ketersediaan sarana dan prasarana yang tersedia sebagai alat kerja dalam menunjang pelaksanaan tugas seperti alat komunikasi antar ruangan, komputer, listrik.

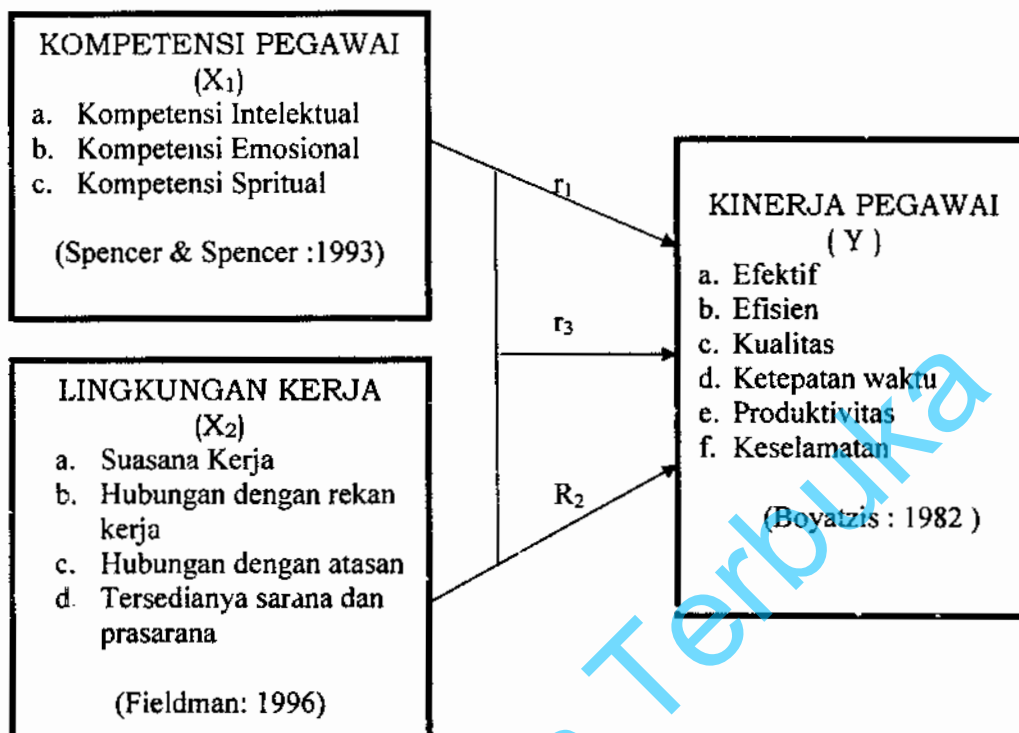
Sesuai dengan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dilakukan pengukuran terhadap variabel – variabel penelitian, kemudian menjabarkan variabel ke dalam indikator, ukuran dan skala pengukuran adalah seperti pada Tabel 2.2. di bawah ini :

Tabel 2.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai Pegawai Negeri Sipil .	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kualitas Hasil • Efisiensi • Efektivitas • Produktivitas • Keselamatan Kerja 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Kompetensi Pegawai (X ₁)	Adalah seperangkat tindakan cerdas yang bertanggungjawab, dimiliki oleh pegawai sesuai dengan tuntutan tugasnya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang efektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Intelektual • Kompetensi Emosional • Kompetensi Spritual 	Ordinal Ordinal Ordinal
Lingkungan Kerja (X ₂)	Suatu kondisi lingkungan diluar manusia, sebagai pengguna lingkungan yang memberikan inspirasi kepada penggunanya untuk bekerja dengan hasil yang optimal.	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana Kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan dengan atasan • Tersedianya sarana dan prasarana 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuannya penelitian ini yakni ingin untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan deskriptif. Berdasarkan beberapa uraian teori yang telah dikemukakan di atas, untuk memudahkan memahami tentang pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat digambarkan secara sederhana dalam kerangka berpikir seperti pada Gambar 2.2 di bawah ini.



Kerangka Pemikiran : Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

E. Hipotesis

Hipotesis sementara dalam penelitian ini adalah :

1. Ho : Tidak ada pengaruh kompetensi pegawai (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y).
 Hi : Ada pengaruh yang nyata kompetensi pegawai (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).
 Hi : Ada pengaruh yang nyata lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Ho : Tidak ada pengaruh yang nyata antara kompetensi pegawai (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Hi : Ada pengaruh yang nyata antara kompetensi pegawai (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Universitas Terbuka

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2008:1) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasionalitas, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang dimulai dari adanya fenomena atau gejala tertentu. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, selanjutnya dicarikan alternatif dan solusi penyelesaian permasalahan dengan berdasarkan prosedur yang ada, didukung oleh teori-teori dan dilakukan dengan terkontrol, terencana dan didukung oleh data dan bukti-bukti empiris yang jelas untuk menghindari terjadinya penyimpangan dari hasil yang diperoleh.

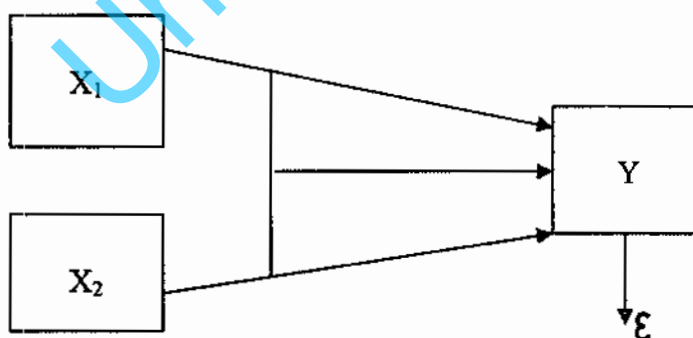
Menurut Sugiyono (2009: 5) jenis penelitian dapat dikelompokan menurut tujuan, metode, tingkat eksplanasi/tingkat penjelasan, dan jenis data. Sesuai dengan fokus penelitian yaitu Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau, maka penelitian ini lebih memungkinkan apabila tingkat eksplanasi menggunakan penelitian asosiatif/hubungan, dengan metode penelitian kuantitatif. Sementara itu, untuk mengetahui nilai variabel mandiri dalam penelitian ini akan menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009:11).

Selanjutnya untuk memperoleh fakta dan data yang pokok, maka penelitian ini mengarah kepada metode penelitian survei. Metode survei digunakan dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sosial dengan meneliti hubungan antar variabel dengan cara mengambil sampel dari satu populasi. Informasi dari responden dikumpulkan menggunakan kuesioner, dengan unit analisis penelitian surveynya adalah individu pada Organisasi Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Kerlinger (1973) dalam Sugiyono (2009:7) mengemukakan bahwa, penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel

yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Priyanto (2009:9) bahwa variabel adalah suatu yang beragam atau bervariasi. Dalam hal ini terdapat hubungan antara dua variabel, yaitu Variabel Y dan Variabel X, maka jika variabel Y disebabkan oleh Variabel X, maka Variabel Y terikat (*dependent*) dan Variabel X adalah Variabel bebas (*independent*). Variabel bebas adalah antecedent (mempengaruhi/sebab) dan Variabel dependen adalah konsekuensi (yang dipengaruhi/akibat). Variabel yang tergantung atas Variabel lain, dinamakan Variabel dependen.

Berdasarkan rumusan judul tesis ini, dapat diidentifikasi beberapa Variabel yaitu : Variabel bebas (*independent*) (X) terdiri dari dua yakni kompetensi pegawai dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat (*dependen*) (Y) adalah kinerja pegawai. Jadi dua variabel ini lebih jelasnya akan tergambar dalam rancangan penelitian berikut ini :



Gambar 3.1 : Desain Penelitian X₁, X₂ dan Y

Keterangan:

X_1 = Kompetensi Pegawai

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

ϵ = Faktor lain diluar faktor

B. Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Berdasarkan judul tesis ini, dapat diidentifikasi beberapa variabel yaitu variabel bebas (*independent*) terdiri dari 2 variabel yakni : kompetensi pegawai dan lingkungan kerja serta variable kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Dalam penelitian ini variabel *dependen* adalah kinerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau disimbolkan dengan Y, sedangkan variable *independent* (bebas) adalah kemampuan kerja disimbolkan dengan X_1 dan Variabel Lingkungan kerja disimbolkan dengan X_2 .

Berikutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dilakukan pengukuran terhadap variabel – variabel penelitian. Untuk maksud tersebut, dilakukan operasionalisasi variabel yaitu menjabarkan variabel kedalam indikator, ukuran dan skala pengukuran. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diukur, maka operasionalisasi variabel

penelitian ini akan terlihat pada matrik kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Matriks Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Pertanyaan Nomor
Kompetensi Pegawai (X^1)	Adalah seperangkat tindakan cerdas yang bertanggungjawab, dimiliki oleh pegawai sesuai dengan tuntutan tugasnya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang efektif.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Intelektual • Kompetensi Emosional • Kompetensi Spritual 	1, 2, 3 4, 5 6, 7, 8, 9 10, 11, 23 13, 14, 15 16, 17, 18 19
Lingkungan Kerja (X^2)	Suatu kondisi lingkungan diluar manusia, sebagai pengguna lingkungan yang memberikan inspirasi kepada penggunanya untuk bekerja dengan hasil yang optimal.	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana Kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Hubungan dengan pimpinan • Tersedianya sarana dan prasarana 	20, 21, 22 23, 24 25, 26, 27 28, 29, 30 31, 32,

Lanjutan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Pertanyaan Nomor
Kinerja Pegawai (Y)	Merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai Pegawai Negeri Sipil .	<ul style="list-style-type: none"> • Efektif • Efisiensi • Kualitas • Ketepatan waktu • Produktivitas • Keselamatan 	33, 34, 35 36, 37, 38 39, 40 41, 42, 43 44, 45 46, 47, 48 49, 50, 51

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009:90-91) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulnnya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi PNS di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2011 sebanyak 84 orang. Penulis akan mengambil sampel dari jumlah populasi tersebut dikarenakan ada beberapa kendala teknis di lapangan diantaranya adalah banyaknya pegawai yang sedang bertugas di luar kota (lebih dari 10%).dan yang sedang menjalankan cuti tahunan, maka penulis akan menentukan jumlah sampel menggunakan rumus

Frank Lynch dalam Fachrizal (2006:50) dengan harapan sampel yang diambil dapat memenuhi karakteristik responden dari berbagai golongan, yaitu:

$$\frac{NZ^2 P(1-P)}{Nd^2 + Z^2 P(1-P)}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel minimal
- N = Jumlah populasi ($N = 84$)
- Z = nilai baku dari distribusi normal pada taraf α .
(untuk $\alpha = 5\%$, maka $Z = 1,96$)
- P = Proporsi kejadian, biasanya diambil $p = 0,5$
- d = Tingkat presisi (biasanya 0,10 atau 10 %)

Dari rumus di atas dapat diketahui jumlah sampel minimal yang harus diambil adalah sebanyak:

$$n = \frac{84 \times 1,96^2 \times 0,5(1-0,5)}{84 \times 0,10^2 + 1,96^2 \times 0,5(1-0,5)}$$

$$n = \frac{80,6738}{1,8004}$$

$$n = 44,8 = 45 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi jumlah sampel minimal yang diambil adalah sebanyak 45 orang.

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan penelitian asosiatif kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel *proportionate stratified random sampling* atau teknik sampling stratifikasi/berlapis proposional. Menurut Sugiyono (2009:93) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Obyek penelitian ini adalah PNS di Kantor Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau, yang secara kepangkatan dan golongan berbeda-beda Tabel 3.2 berikut merupakan distribusi

pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tahun 2011 berdasarkan golongan:

Tabel 3.2
Distribusi Pegawai Kantor Kementerian Agama
Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011 Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah Populasi
1	IV	7
2	III	58
3	II	19
Total		84

Sumber: Data Kepegawaian tahun 2011

Untuk menentukan banyaknya responden pada masing-masing strata/kelompok, digunakan metode alokasi proporsional berdasarkan pendapat Nazir dalam Fachrizal (2006:51) dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i = Ukuran sampel masing-masing kelompok

N_i = Ukuran populasi dari masing-masing kelompok

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel minimal

Berdasarkan Tabel 3.1 dan dengan menggunakan rumus di atas, maka diperoleh perhitungan dalam menentukan jumlah responden pada masing-masing kelompok adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} 1. \text{ Golongan IV } (n_1) &= \frac{7}{84} \times 45 \\ &= 3,7 = 4 \text{ orang (dibulatkan)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Golongan III } (n_2) &= \frac{58}{84} \times 45 \\ &= 31,07 = 32 \text{ orang (dibulatkan)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Golongan II } (n_3) &= \frac{19}{84} \times 45 \\
 &= 10,17 = 11 \text{ orang (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Total sampel yang diteliti sebanyak: $4+32+11 = 47$ orang responden

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Kuesioner disusun menurut model skala *Likert*, yang dirumuskan dalam bentuk kontinum dengan lima kategori yaitu Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan yang dikemukakan bersifat kualitatif dan untuk keperluan analisis, data yang terkumpul diubah menjadi data kuantitatif.

Penjabaran skor jawaban yang ada pada kuesioner adalah seperti pada Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Penjabaran Skor Jawaban

Jawaban	Kategori	Skor Penilaian
(1)	Sangat Setuju	Lima (5)
(2)	Setuju	Empat (4)
(3)	Kurang	Tiga (3)
(4)	Tidak Setuju	Dua (2)
(5)	Sangat Tidak Setuju	Satu (1)

Kuesioner yang telah dikembalikan agar tidak bias, maka perlu dilakukan Uji Validitas/keabsahan (*Test of Validity*), dan Reliabilitas/keandalan (*Test of*

Reliability) dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 17.0.

1. Uji Validitas Instrumen

Penggunaan uji validitas adalah suatu skala pengukuran untuk menentukan kevalidan alat ukur sebelum diujikan terhadap responden. Misalnya skala nominal yang bersifat nonparametrik digunakan untuk mengukur variabel interval yang parametrik. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika hasil pengukurannya dapat mengungkapkan suatu yang menjadi tujuan awal. Menurut Priyatno (2009:16), pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir, kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi *Pearson* (*Pearson Product Moment*), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum n X^2 - (\sum X)^2\} \{\sum n Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Jumlah skor rata-rata variabel bebas (X)

Y = Jumlah skor rata-rata variabe terikat (Y)

n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus:

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

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi r_{hitung}

n = Jumlah responden

Kaidah keputusan: Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, berarti instrumen tersebut valid, dan sebaliknya apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, berarti instrumen tersebut tidak valid. Sebelum dilakukan uji validitas, data awal berbentuk skala ordinal dinaikkan terlebih dahulu ke skala interval dengan *Metode Susessive Interval (MSI)* dari skala Likert (Lampiran 4). Menurut Gunarto (2009:40), apabila menggunakan rumus korelasi *pearson* pada program SPSS untuk menguji validitas, maka datanya harus berbentuk skala interval. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

Uji validitas untuk melihat tingkat kompetensi pegawai telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 15 orang responden dengan menjawab 19 item pernyataan. Ke-19 item pernyataan itu digunakan untuk mengukur variabel kompetensi pegawai yang terdiri atas 3 indikator, yaitu: kompetensi intelektual, (item 1 – item 5), kompetensi emosional (item 6 – item 12). Kompetensi spiritual (item 13 – item 19). Perhitungan dalam uji validitas dilakukan dengan *korelasi pearson* dengan bantuan paket program SPSS V.17.0. Hasil uji validitas dari 19 item pertanyaan untuk variabel X_1 terhadap 15 responden terlihat seperti pada Tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4
Uji Validitas untuk Variabel X₁

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan no. 1	0.923**	0,288	Valid
2	Pertanyaan no. 2	0.676**	0,288	Valid
3	Pertanyaan no. 3	0.841**	0,288	Valid
4	Pertanyaan no. 4	0.729**	0,288	Valid
5	Pertanyaan no. 5	0.892*	0,288	Valid
6	Pertanyaan no. 6	0.895**	0,288	Valid
7	Pertanyaan no. 7	0.806**	0,288	Valid
8	Pertanyaan no. 8	0.858**	0,288	Valid
9	Pertanyaan no. 9	0.871**	0,288	Valid
10	Pertanyaan no. 10	0.762**	0,288	Valid
11	Pertanyaan no. 11	0.712**	0,288	Valid
12	Pertanyaan no. 12	0.869**	0,288	Valid
13	Pertanyaan no. 13	0.767**	0,288	Valid
14	Pertanyaan no. 14	0.869**	0,288	Valid
15	Pertanyaan no. 15	0.856**	0,288	Valid
16	Pertanyaan no. 16	0.732**	0,288	Valid
17	Pertanyaan no. 17	0.762**	0,288	Valid
18	Pertanyaan no. 18	0.788**	0,288	Valid
19	Pertanyaan no. 19	0.788**	0,288	Valid

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 3.4 menunjukkan bahwa dari 19 item pernyataan, semua item menunjukkan sangat valid (pada taraf 0,01 %) dan valid (pada taraf 0,05 %). Pengujiannya yaitu dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi minimal 95 %. Dari data r_{tabel} , dengan taraf signifikansi 95 % dan $N = 47$ adalah sebesar 0,288. Jika dilihat item pada tabel di atas, maka keseluruhan item yang berjumlah 19 item dimana korelasinya dianggap signifikan/dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semua item yang dijadikan sebagai indikator terhadap variabel kompetensi menunjukkan telah valid dan dapat dijadikan indikator dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Uji validitas untuk melihat kondisi lingkungan kerja telah dilakukan pengisian kuesioner pada 15 orang responden dengan menjawab 13 item pernyataan. Ke- 13 item pernyataan tersebut digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yaitu : suasana kerja (item 20 – item 24), hubungan dengan rekan kerja (item 25 – item 27), hubungan dengan atasan (item 28 – item 30), tersedianya sarana dan prasarana (item 31 – item 32). Hasil uji validitas dari 13 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terhadap 15 responden terlihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5
Uji Validitas untuk Variabel X_2

No	Item	r hitung	R tabel	Keterangan
1	Pertanyaan no. 20	0.617*	0,288	Valid
2	Pertanyaan no. 21	0.896**	0,288	valid
3	Pertanyaan no. 22	0.522*	0,288	valid
4	Pertanyaan no. 23	0.804**	0,288	valid
5	Pertanyaan no. 24	0.690**	0,288	valid
6	Pertanyaan no. 25	0.907**	0,288	valid
7	Pertanyaan no. 26	0.785**	0,288	valid
8	Pertanyaan no. 27	0.714**	0,288	valid
9	Pertanyaan no. 28	0.782**	0,288	valid
10	Pertanyaan no.29	0.832**	0,288	valid
11	Pertanyaan no.30	0.651**	0,288	valid
12	Pertanyaan no. 31	0.869**	0,288	valid
13	Pertanyaan no. 32	0.464**	0,288	valid

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 3.5 menunjukkan bahwa dari 13 item pernyataan, semua item menunjukkan sangat valid (pada taraf 0,01 %) dan valid (pada taraf 0.05 %). Pengujiannya yaitu dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan

taraf signifikansi minimal 95 %. Dari data r_{tabel} , dengan taraf signifikansi 95 % dan $N = 47$ adalah sebesar 0,288. Jika kita lihat item pada Tabel 3.4 di atas, maka keseluruhan item yang berjumlah 10 item dimana korelasinya dianggap signifikan/dianggap valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semua item yang digunakan untuk mengukur indikator variabel lingkungan kerja menunjukkan telah valid dan dapat dijadikan indikator dalam analisis selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel kinerja (Y).

Selanjutnya untuk melihat kinerja pegawai telah dilakukan pengisian kuesioner kepada 15 orang responden dengan menjawab 19 item pernyataan. Ke-19 item pernyataan tersebut digunakan untuk mengukur indikator pada variabel Y kinerja pegawai yaitu: efektif, (item 33 – item 35) efisien, (item 36 – item 40), kualitas, (item 41 – item 43), ketepatan waktu (item 44 – item 45), produktivitas (item 46 – item 48). Keselamatan (item 49 – item 51). Hasil uji validitas dari 19 item pernyataan untuk variabel Y terhadap 15 responden terlihat pada Tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Uji Validitas untuk Variabel Y

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan no. 33	0.818**	0,288	Valid
2	Pertanyaan no. 34	0.546*	0,288	valid
3	Pertanyaan no. 35	0.568*	0,288	valid
4	Pertanyaan no. 36	0.468*	0,288	valid
7	Pertanyaan no. 39	0.670**	0,288	valid
8	Pertanyaan no. 40	0.530*	0,288	valid
7	Pertanyaan no. 39	0.670**	0,288	valid

Lanjutan

8	Pertanyaan no. 40	0.530*	0,288	valid
9	Pertanyaan no. 41	0.518*	0,288	valid
10	Pertanyaan no. 42	0.827**	0,288	valid
11	Pertanyaan no. 43	0.725**	0,288	valid
12	Pertanyaan no. 44	0.805**	0,288	valid
13	Pertanyaan no. 45	0.844**	0,288	valid
14	Pertanyaan no. 46	0.554**	0,288	valid
15	Pertanyaan no. 47	0.532*	0,288	valid
16	Pertanyaan no.48	0.486*	0,288	valid
17	Pertanyaan no.49	0.608*	0,288	valid
18	Pertanyaan no.50	0.700**	0,288	valid

Sumber: Hasil Otah Data tahun 2011 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 3.6 menunjukkan bahwa dari 19 item pernyataan, menunjukkan sangat valid (pada taraf 0,01 %) dan valid (pada taraf 0,05 %) pengujiannya yaitu dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi minimal 95 %. Dari data r_{tabel} dengan taraf signifikansi 95 % dan $N = 47$ adalah sebesar 0,288. Jika dilihat item pada Tabel 3.6 di atas, dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan item dapat diergunakan untuk mengukur indikator variabel kinerja pegawai, yang telah dinyatakan valid dalam melakukan analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil pengukurannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Reliabilitas merupakan salah satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan,

keterandalan, keajegan, kestabilan dan sebagainya. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Walaupun secara teoritis, besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00, akan tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Pada penelitian ini penulis melakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)*, karena metode ini lebih mudah dan telah tersedia di dalam program *SPSS V. 17* dibandingkan dengan alat ukur yang lainnya seperti Rumus *Spearman-Brown*, Rumus *Rulon*, Rumus *Hoyt* dan sebagainya.

Pengujian reliabilitas ini dilakukan melalui *SPSS V. 17* dengan melihat dan membandingkan antara nilai *Alpha* dengan nilai Tabel *r product momen* dengan $dk = N - 1$, signifikansi 5%. Dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

Jika $r_i > r_{\text{tabel}}$ berarti reliabel dan

$r_{11} < r_{\text{tabel}}$ berarti tidak reliabel

Rumus *Alpha* :

$$r_i = \frac{K}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Dimana :

r_i	=	Nilai reliabilitas
S_i	=	Jumlah skor tiap – tiap item
S_t	=	Varians total
k	=	Jumlah item

Gunarto (2009:56), menjelaskan bahwa jika ukuran reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka variabel tersebut sudah reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi pegawai (X_1)

Dengan menggunakan data ordinal yang digunakan pada uji validitas di atas, diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS Ver. 17*. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk variabel kompetensi (X_1) diperoleh dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* seperti yang tertera pada Lampiran 6. Nilai koefisien reliabilitas kuesioner untuk variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 0.768, artinya kuesioner dengan melibatkan item-item pernyataan yang valid pada variabel X_1 sangat reliabel karena bernilai di atas 0,7. Kuesioner yang dimaksud adalah kuesioner kompetensi, jadi alat uji yang berupa kuesioner untuk mengukur indikator variabel kompetensi dapat teruji dan valid.

b. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan data ordinal yang digunakan pada uji validitas diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS Ver. 17*. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk variabel kompetensi pegawai (X_2) diperoleh dengan

menggunakan rumus *Cronbach Alpha* seperti yang tertera pada Lampiran 6. Nilai koefisien reliabilitas kuesioner untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0.768, artinya kuesioner dengan melibatkan item-item pernyataan yang valid pada variabel X_2 sangat reliabel karena bernilai di atas 0,7. Kuesioner yang dimaksud adalah kuesioner lingkungan kerja, jadi alat uji yang berupa kuesioner untuk mengukur indikator variabel lingkungan kerja dapat teruji dan valid.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Sesuai dengan data-data ordinal yang digunakan pada uji validitas diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS Ver. 17* seperti tertera pada Lampiran 6. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk variabel produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Nilai koefisien reliabilitas kuesioner untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.757, artinya kuesioner dengan melibatkan item-item pernyataan yang valid pada variabel Y sangat reliabel karena bernilai di atas 0,7. Kuesioner yang dimaksud adalah kuesioner lingkungan kerja, jadi alat uji berupa kuesioner untuk mengukur indikator variabel kinerja pegawai dapat teruji dan valid.

Setelah dilakukan pengujian untuk dilihat validitas dan reliabilitasnya, maka disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dijadikan alat ukur dalam penelitian ini dengan terlebih dahulu menghilangkan 2 item pernyataan pada variabel Y yang tidak valid. Sesuai dengan rancangan sampling yang telah dilakukan, maka untuk keperluan penelitian dilakukan survei terhadap 49 orang responden yang merupakan PNS di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

Kepulauan Riau dengan menyebarkan kuesioner berisi pernyataan yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

E. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data menurut jenis dan sumbernya, yaitu:

a. Data primer

Data primer diperoleh dari pengumpulan data secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 47 orang PNS di Kantor Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Data primer umumnya berupa : karakteristik demografi atau sosioekonomi, sikap atau pendapat, kesadaran atau pengetahuan, minat, motivasi dan perilaku.

b. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen, laporan kegiatan dan arsip yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder terdiri dari data sekunder internal suatu organisasi (terutama untuk penelitian terapan atau studi kasus) dan data sekunder eksternal yang dipublikasikan seperti LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), daftar absen, data kepegawaian dan dokumen yang data-data program dan kegiatan berhubungan dengan masalah penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian menurut Hasibuan (2008:156) yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan realibilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa cara dalam pengumpulan data yaitu:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seprangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang disebarakan bersifat tertutup, artinya sampel diperlakukan secara bersahabat dan setara serta pada akhir pengisian kuesioner diberi kesempatan untuk memberikan komentar apabila diperlukan, dengan jaminan bahwa kerahasiaan atas jawaban tetap terjaga dan tidak ada pengaruh apapun terhadap sampel. Kuesioner disebarakan dengan mendatangi satu persatu individu yang menjadi sampel pada penelitian ini, kemudian memberikan kesempatan kepada responden untuk mengisinya secara langsung. Terhadap responden yang tidak mengisinya secara langsung, diberikan batas waktu pengembalian kuesioner. Kendala yang dihadapi dalam metode ini yaitu: responden sulit ditemui disebabkan banyak yang bertugas di luar kota sehingga mempengaruhi waktu pengembalian kuesioner.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penelitian. Data dokumentasi diperoleh dari instansi dan pihak-pihak yang terkait dengan masalah penelitian ini, seperti tabel, hasil penelitian terdahulu, data yang diperoleh dari studi kepustakaan. Data kepustakaan yang digunakan antara lain berupa buku-buku, data laporan, majalah, koran, jurnal, kliping, dokumen resmi (UU, kebijakan-kebijakan), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) dan lain sebagainya.

F. Metode Analisis Data

1. Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2009:75) yang dimaksud dengan unit analisis adalah satuan yang diteliti dapat berupa individu, kelompok benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau kelompok sebagai subyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi unit analisisnya adalah PNS Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

2. Teknis Analisis Data

Analisis data digunakan untuk mengetahui hubungan variabel pengaruh/bebas (X) dan variabel terpengaruh/terikat (Y) yang menjadi obyek bahasan peneliti. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial. Menurut Sugiyono (2008:170), statistik inferensial

(sering juga disebut statistik induktif atau statistik probalitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris dan nonparametris. Pada penelitian ini akan menggunakan statistik parametris yaitu digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel dan data yang digunakan adalah data interval dan rasio. Ada beberapa hal yang perlu dilakukan dalam menganalisis data yaitu:

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik maka disyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Pada penelitian ini digunakan uji *frequencies* dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis*, pengujiannya dengan menggunakan bantuan paket program *SPSS V.17*, kemudian untuk penilaian, nilai tersebut dirubah ke angka rasio dengan rumus:

$$rasio_skewness = \frac{skewness}{standar_error_skewness}$$

Kesimpulan didapat jika nilai *rasio skewness* terletak pada daerah antara -2 da+2, maka bisa dikatakan variabel berdistribusi normal.

1. Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

Hasil uji statistik deskriptif dengan uji *frequencies* untuk variabel kompetensi pegawai (X_1) menggunakan bantuan program *SPSS V 17*, yang tertera pada Lampiran 8, didapat hasil ukuran *skewness* adalah -0.171, kemudian untuk penilaian, nilai tersebut dirubah ke angka rasio, yaitu: $-0.171 / 0.347 = -0.493$. Oleh karena -0.493 terletak pada daerah antara -2 dan +2 maka bisa dikatakan variabel kompetensi pegawai (X_1) berdistribusi normal.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil uji statistik deskriptif dengan uji *frequencies* untuk variabel lingkungan kerja (X_2) menggunakan bantuan program *SPSS V 17*, yang tertera pada lampiran 8, didapat hasil ukuran *skewness* adalah 0.094, kemudian untuk penilaian, nilai tersebut dirubah ke angka rasio, yaitu: $0.094 / 0.347 = -0.271$. Oleh karena -0.271 terletak pada daerah antara -2 dan +2 maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja (X_2) berdistribusi normal

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji statistik deskriptif dengan uji *frequencies* untuk variabel kinerja pegawai (Y) menggunakan bantuan program *SPSS V 17*, yang tertera pada lampiran 8, didapat hasil ukuran *skewness* adalah -0.047 kemudian untuk penilaian, nilai tersebut dirubah ke angka rasio, yaitu: $-0.047 / 0.347 = -1.354$. Oleh karena -1.354 terletak pada daerah antara -2 dan +2 maka bisa dikatakan variabel kinerja pegawai (Y) berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa,

kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan kinerja pegawai masing masing berdistribusi normal sehingga bisa dilakukan analisis selanjutnya.

b. Konversi Skala dari Ordinal ke Interval

Analisis data ini dilakukan pada data dari kuesioner yang telah teruji validitasnya dan reliabilitas. Metode yang digunakan dalam analisis data pada penelitian ini adalah analisis jalur. Karena metode tersebut mensyaratkan skala pengukuran pada data tersebut sekurang-kurangnya adalah interval, maka sebelum melakukan analisis tersebut perlu dilakukan konversi skala terlebih dahulu. Konversi skala yang dimaksud adalah menaikkan skala dari ordinal ke skala interval.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk menaikkan skala dari ordinal ke interval adalah *Metode Susessive Interval (MSI)* dari skala Likert. Langkah-langkah dalam transformasi data dengan Metode Susesiv Interval (*Methods of Successive Interval*) adalah sebagai berikut:

1. Jawaban kuesioner yang berupa data berskala ordinal dikelompokkan menurut skor jawaban masing-masing item.
2. Lakukan perhitungan untuk mendapatkan proporsi jawaban yang terdapat pada setiap katagori untuk masing-masing variabel.
3. Hitung proporsi kumulatif seluruh katagori tiap variabel.
4. Setelah diperoleh proporsi kumulatif dari seluruh katagori, kemudian dicari nilai batas dari tabel kurva normal baku yang merupakan kurva nilai absis Z.
5. Lalu dihitung nilai fungsi probabilitas (pdf) dari fungsi normal baku.
6. Setelah diperoleh seluruh nilai batas proporsi kumulatif setiap katagori, kemudian dihitung *skala value (SV)* dengan rumus:

$$SV = \frac{(\text{kepadatan batas bawah}) - (\text{kepadatan batas atas})}{(\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah})}$$

7. Kemudian dihitung nilai konversi tiap katagori atau transformasi skala (K) dengan rumus:

$$K = SV + \text{abs} (Sv_{\min}) + 1$$

Setelah data diperoleh dalam skala interval, kemudian dilakukan pengujian asumsi normalitas pada masing-masing variabel penelitian.

c. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:172) bentuk hipotesis ada tiga (3) yaitu: hipotesis deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Pada penelitian ini akan menggunakan hipotesis berbentuk asosiatif. Untuk menguji hipotesis deskriptif satu variabel (univariabel) dengan data interval atau rasio akan menggunakan rumus *t-test* satu sampel. Untuk menguji hipotesis asosiatif/hubungan satu variabel X terhadap satu variabel Y digunakan Korelasi *Product Moment*, sedangkan untuk menguji hipotesis dua variabel X terhadap satu variabel Y menggunakan korelasi ganda. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi).

Rumus *t-test* satu sampel, yaitu:

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Dimana:

- t = nilai t yang dihitung
- X = nilai rata-rata
- μ_0 = nilai yang dihipotesiskan
- s = simpangan baku sampel
- n = jumlah anggota sampel

Rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum (X_i^2) - (\sum X_i)^2\} \{n \sum (Y_i^2) - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
- X = Skor total X (skor yang diperoleh dari seluruh item pada variabel X)
- Y = Skor total Y (skor yang diperoleh dari seluruh item pada variabel Y)
- N = Jumlah Sampel

Rumus Korelasi Ganda:

$$R_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r_{x_1x_2}^2}$$

Dimana:

- $R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama dengan variabel Y
- r_{yx_1} = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y
- r_{yx_2} = Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y
- $r_{x_1x_2}$ = Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2

Untuk menguji apakah koefisien korelasi ganda itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan

rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kemudian, langkah selanjutnya yaitu dengan melihat Tabel 3.7 sebagai pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi berdasarkan pendapat Sugiyono (2009:214) berikut ini:

Tabel 3.7
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai 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 (2003:214)

Uji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya dengan rumus korelasi *product moment*, dengan rumus:

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

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} untuk kesalahan 5%, atau secara praktis bisa dilakukan yaitu dengan melihat tabel *r product moment*. Dengan ketentuan bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Akan tetapi bila sebaliknya r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka H_a diterima. Model umum persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut (Sugiyono, 2009:237):

$$Y = a + bX$$

Dimana: Y adalah variabel tak bebas (Kinerja Pegawai)

X adalah variabel bebas (Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja)

a adalah koefisien regresi untuk intersep

b adalah koefisien regresi untuk variabel X

Untuk memprediksi pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y atau untuk menguji hipotesis ketiga digunakan analisis regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sedangkan untuk menghitung nilai-nilai koefisien regresi dapat dilakukan dengan Metode Kuadrat Terkecil (*Least Square Method*) atau dengan bantuan paket program *SPSS V. 17*. Setelah koefisien regresi diperoleh langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut.

Hipotesis statistik variabel X terhadap Y pada pengujian ini adalah :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh kompetensi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).
 H_1 : Ada pengaruh yang nyata kompetensi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. H_0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
 H_1 : Ada pengaruh yang nyata lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
3. H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata antara kompetensi pegawai (X_1) dan

lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

H_1 : Ada pengaruh yang nyata antara kompetensi pegawai (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Universitas Terbuka

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau, Jalan Raya Senggarang Km. 14, Kelurahan Bukit Penarik II, Kota Tanjungpinang - Provinsi Kepulauan Riau. Provinsi Kepulauan Riau sendiri merupakan provinsi baru hasil pemekaran dari Provinsi Riau. Provinsi Kepulauan Riau terbentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 25 tahun 2002 merupakan Provinsi ke-32 di Indonesia yang mencakup Kota Tanjungpinang, Kota Batam, Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Lingga dan Kabupaten Kepulauan Anambas. Secara geografis Provinsi Kepulauan Riau berbatasan dengan negara tetangga yaitu Singapura, Malaysia, dan Vietnam. Provinsi Kepulauan Riau memiliki luas wilayah 251,810,71 km dengan 1350 pulau besar dan kecil, hingga tahun 2010 Provinsi Kepulauan Riau telah menunjukkan kemajuan dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.

Ibukota Provinsi Kepulauan Riau berkedudukan di Kota Tanjungpinang dengan menempati perkantoran bekas Kabupaten Kepulauan Riau. Provinsi ini terletak pada jalur lalu lintas transportasi laut dan udara yang strategis dan

terpadat pada tingkat internasional, serta pada bibir pasar dunia yang memiliki peluang pasar. Akulturasi budaya asing rentan terjadi, sehingga menjadi tugas dan tantangan tersendiri bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau untuk menjaga moral masyarakat dan kerukunan antar umat beragama di tanah melayu ini.

2. Sejarah Kelembagaan

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dahulunya bernama Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Kepulauan Riau pembentukannya berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor. 7 tahun 2005 tanggal 04 April 2005. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan PMA tersebut termasuk dalam tipologi III D. Keputusan Menteri Agama No. B.II/2/1351/2005 tanggal 01 Desember 2005 menunjuk Drs. H. Razali NIP : 150221799 dengan pangkat Pembina (IVa) sebagai Pemegang Jabatan Sementara (Pjs) Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau yang selanjutnya pada tanggal 07 Desember 2005, dikukuhkan oleh Gubernur Provinsi Kepulauan Riau.

Perkembangan selanjutnya selaras dengan surat Sekretaris Jenderal Kementerian Agama RI Nomor : 51/B.IV/OT.00/604/2005 tanggal 05 April 2005 ayat (1) agar Kepala Kantor Wilayah melakukan koordinasi dengan Biro Kepegawaian tentang pengisian personalia bagi setiap satuan kerja tersebut, maka berdasarkan surat Kepala Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

Nomor : KW.31.1/2/KP.076/015/Rhs/2005 Tanggal 24 Desember 2005, telah ditetapkan keputusan Menteri Agama RI No. 150 B.II/2/1455/2005 tanggal 28 Desember 2005 tentang pengangkatan Pejabat Eselon III dan IV di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

Pada tanggal 17 Januari 2006 secara resmi Pejabat Eselon III dan IV di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 22 orang telah dilantik oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. Disaksikan oleh Gubernur Provinsi Kepulauan Riau (diwakili oleh Asisten I, Kapolda Gubernur Provinsi Kepulauan Riau, Ka Kawil Kementerian Agama Provinsi Riau, Ketua Otorita Batam (diwakili oleh Biro Humas), Walikota Batam, Tokoh Masyarakat, Pemuka Agama dari majelis-majelis agama serta keluarga besar Kementerian Agama dari Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dan Kepala Kementerian Agama Kabupaten/Kota se Provinsi Kepulauan Riau

Sejak pelantikan tersebut, pembinaan umat beragama di Provinsi Kepulauan Riau dan tugas serta fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau telah dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Berpusat di kantor sementara dengan alamat: Gedung Pusat Informasi Haji (PIH) Lt. 2 Jl. Engku Putri Batam Centre, Batam. Terhitung sejak tanggal 11 April 2006 Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

Kepulauan Riau secara resmi pindah ke Ibu Kota Provinsi Kepulauan Riau di Kota Tanjungpinang dengan alamat Jalan MT. Haryono Km. 3,5 Tanjungpinang.

Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau secara resmi dilantik menjadi kepala kantor definitif pada tanggal 11 Mei 2006 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : B.II/2/0385/2006 tanggal 03 April 2006. Sejak Tahun 2008 hingga saat ini, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau telah menempati gedung perkantoran baru di Jalan Senggarang km 14 Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau.

3. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi

3.1. Kedudukan

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau adalah instansi vertikal Kementerian Agama Republik Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama.

3.2. Tugas Pokok

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama Republik Indonesia dalam wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan peraturan perundang-undangan.

3. 2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Provinsi Kepulauan Riau.
- b. Pembinaan, pelayanan dan bimbingan, masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, serta urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katholik, Hindu dan Budha sesuai peraturan perundang-undangan.
- c. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.
- d. Pembinaan kerukunan umat beragama.
- e. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program.
- f. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di provinsi.

4. Susunan Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

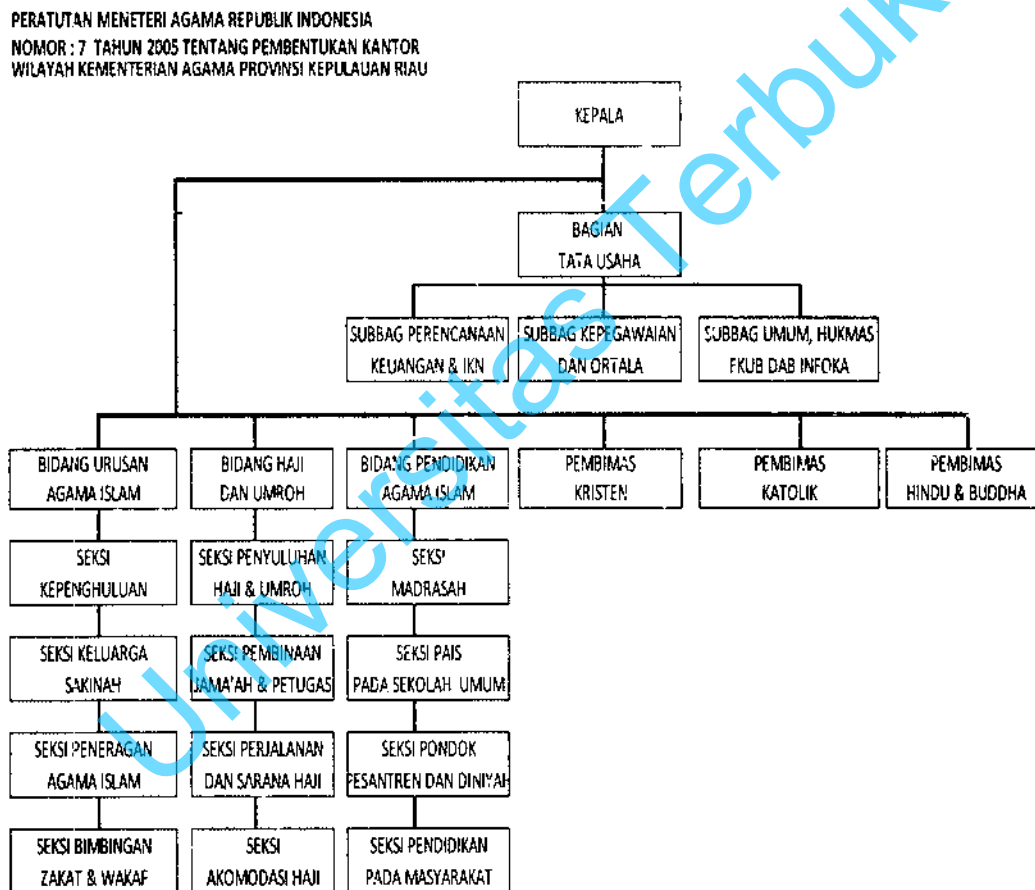
Struktur Organisasi Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari:

- a. Kepala Kantor Wilayah
- b. Bagian Tata Usaha, terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Hukmas, Infoka, KUB dan Umum
 - 2) Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan IKN
 - 3) Sub Bagian Tata Laksana dan Kepegawaian
- c. Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah
 - 1) Seksi Penyuluhan Haji dan Umrah
 - 2) Seksi Bimbingan Jamaah dan Petugas
 - 3) Seksi Perjalanan dan Sarana Haji
 - 4) Seksi Akomodasi Haji
- d. Bidang Urusan Agama Islam (URAIIS)
 - 1) Seksi Kepenghuluan
 - 2) Seksi Pengembangan Keluarga Sakinah
 - 3) Seksi Penerangan Agama Islam
 - 4) Seksi Pengembangan Zakat dan Ibadah Sosial
- e. Bidang Pendidikan Islam (PENDIS)
 - 1) Seksi Madrasah
 - 2) Seksi Pendidikan Islam Pada Sekolah Umum
 - 3) Seksi Pondok Pesantren dan Diniyah
 - 4) Seksi Pendidikan Agama Islam Pada Masyarakat
- f. Pembimbing Masyarakat (Pembimas) Hindu-Budha

g. Pembimbing Masyarakat (Pembimas) Katolik

h. Pembimbing Masyarakat (Pembimas) Kristen

Adapun bagan struktur organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau secara lengkap terlihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut



Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

Tugas dan Fungsinya:**1. Kepala Kantor**

Tugas: Kepanjang tangan Menteri Agama Republik Indonesia di wilayah provinsi.

2. Bagian Tata Usaha

Tugas: Memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh satuan organisasi dan/atau satuan kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

Fungsi: Perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, keuangan dan inventaris kekayaan negara, organisasi dan tatalaksana, hukum dan hubungan masyarakat, kerukunan umat beragama, informasi keagamaan, administrasi perkantoran, dan kerumahtanggaan serta koordinator penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan.

Bagian Tata Usaha terdiri dari:

1) Sub Bagian Hukmas, Infoka, KUB dan Umum

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan pembinaan di bidang penyiapan peraturan perundang-undangan, penyiapan bahan penyelesaian kasus, hubungan masyarakat, keprotokolan, pengumpulan, pengolahan dan penyajian data, pelayanan dan pengembangan sistem informasi keagamaan, pembinaan kerukunan umat beragama, melaksanakan urusan tata usaha, kearsipan, perlengkapan, dan rumah tangga.

2) Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan IKN

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan pembinaan di bidang penyusunan dan pengendalian rencana program/anggaran, pengumpulan, serta pengelolaan keuangan dan inventaris kekayaan negara.

3) Sub Bagian Tata Laksana dan Kepegawaian

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan pembinaan di bidang penyusunan bahan kebijakan, pengembangan organisasi dan tatalaksana, evaluasi kinerja organisasi dan penyelesaian tindak lanjut hasil pengawasan, serta pengelolaan perencanaan, pembinaan dan pelayanan kepegawaian.

3. Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Tugas: Mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan pembinaan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.

Fungsi: 1) Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penyuluhan, bimbingan jamaah dan petugas haji, dokumen dan perjalanan haji, perbekalan dan akomodasi haji, pembinaan umrah dan kelompok bimbingan ibadah haji (KBIH) dan pasca haji.

2) Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.

Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah terdiri dari:

b. Seksi Penyuluhan Haji dan Umroh

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang penyuluhan haji dan umrah serta pembinaan KBIH dan Pasca Haji.

c. Seksi Bimbingan Jamaah dan Petugas

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan bagi jamaah dan petugas haji.

d. Seksi Perjalanan dan Sarana Haji

Mempunyai tugas melakukan pelayanan di bidang dokumen dan perjalanan haji, perbekalan dan akomodasi serta perizinan, akreditasi, dan pembinaan KBIH.

e. Seksi Akomodasi Haji

Mempunyai tugas melakukan penyiapan akomodasi haji.

4. Bidang Urusan Agama Islam (UR AIS)

Tugas: Mempunyai tugas di bidang urusan Agama Islam

Fungsi: 1) Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kepenghuluan, keluarga sakinah, ibadah sosial, produk halal, dan kemitraan umat.
2) Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang urusan Agama Islam.

Bidang Urusan Agama Islam (UR AIS) terdiri dari:

1) Seksi Kepenghuluan

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang nikah, rujuk, dan pemberdayaan Kantor Urusan Agama (KUA)

2) Seksi Pengembangan Keluarga Sakinah

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengembangan keluarga sakinah.

3) Seksi Penerangan Agama Islam

Mempunyai tugas melakukan penerangan dan pembinaan di bidang agama Islam

4) Seksi Pengembangan Zakat dan Ibadah Sosial

Mempunyai tugas melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pengembangan dan pemberdayaan lembaga zakat dan wakaf, serta pembinaan kegiatan sosial keagamaan.

5. Bidang Pendidikan Islam (PENDIS)

Tugas: Mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan pendidikan agama Islam

Fungsi: 1) Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pendidikan pada madrasah, pendidikan agama islam pada sekolah umum, dan sekolah luar biasa, pendidikan keagamaan dan pondok pesantren, dan pendidikan agama islam pada masyarakat.

2) Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang kependidikan agama islam.

Bidang Pendidikan Islam (PENDIS) terdiri dari:

1) Seksi Madrasah

Mempunyai tugas melakukan penjabaran kebijakan di bidang kurikulum, ketenagaan dan kesiswaan, sarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan serta supervisi dan evaluasi pendidikan pada madrasah, dan melakukan pelayanan dan bimbingan teknis penyelenggaraan pendidikan pada madrasah aliyah.

2) Seksi Pendidikan Islam Pada Sekolah Umum

Mempunyai tugas melakukan penjabaran kebijakan di bidang pendidikan agama Islam pada sekolah umum serta sekolah luar biasa, dan melakukan pelayanan dan bimbingan teknis penyelenggaraan pendidikan pada sekolah menengah tingkat atas dan sekolah luar biasa.

3) Seksi Pondok Pesantren dan Diniyah

Mempunyai tugas melakukan penjabaran kebijakan dan pelayanan di bidang pendidikan salafiyah, kerjasama kelembagaan dan pengembangan pondok pesantren, pengembangan santri, pondok pesantren pada masyarakat dan pendidikan diniyah.

4) Seksi Pendidikan Islam Pada Masyarakat

Mempunyai tugas melakukan penjabaran kebijakan dan pelayanan di bidang penyuluhan dan lembaga dakwah, siaran dan tamaddun, publikasi dakwah, dan hari besar Islam.

6. Pembimbing Masyarakat (Pembimas) Hindu-Budha

Tugas: Melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang urusan agama Hindu dan Budha.

Fungsi: 1) Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang bimbingan masyarakat Hindu dan Budha meliputi sara, upacara, seni keagamaan, penyuluhan dan tenaga teknis keagamaan, pendidikan agama Hindu dan Budha, lembaga dan pemberdayaan umat.

2) Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Hindu dan Budha.

7. Pembimbing Masyarakat (Pembimas) Katholik

Tugas: Melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang masyarakat Katholik.

Fungsi: 1) Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang bimbingan masyarakat Katholik yang meliputi lembaga dan sarana keagamaan, penyuluhan dan tenaga teknis keagamaan, dan pendidikan agama Kristen.

2) Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Katholik.

8. Pembimbing Masyarakat (Pembimas) Kristen

Tugas: Melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang urusan agama Kristen.

Fungsi: 1) Penjabaran dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang urusan agama Kristen meliputi lembaga dan sarana agama, penyuluhan dan tenaga

teknis keagamaan, pendidikan agama Kristen, supervisi pendidikan, dan pelayanan keesaan gereja serta seni keagamaan Kristen.

- 2) Penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang urusan agama Kristen.

5. Keadaan Pegawai

Keadaan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dapat dijelaskan berdasarkan tingkat pendidikan, pangkat/golongan, masa dinas, serta komponen dan jenis kelamin. Jumlah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan tingkat pendidikan seperti terlihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata 2	4
2	Strata I	46
3	Diploma III	2
4	SLTA	32
	Jumlah	84

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau, yaitu sebanyak 84 orang. Selanjutnya dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai yang tingkat pendidikannya S2 hanya 4 orang. Melihat dari perkembangan ilmu pengetahuan serta tuntutan akan tugas yang membutuhkan

pegawai yang profesional, peningkatan jenjang pendidikan formal pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sangat diperlukan. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan pelayanan dan menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan keseharian.

Untuk melihat keadaan pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari keterangan di bawah ini:

1. Pegawai laki-laki berjumlah 58 orang
2. Pegawai wanita berjumlah 26 orang

Selanjutnya dapat diketahui keadaan pegawai berdasarkan golongan kepangkatan, seperti terlihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	7
2	Golongan III	58
3	Golongan II	19
	Jumlah	84

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tahun: 2011

Sementara itu, untuk melihat keadaan pegawai berdasarkan masa kerja atau dinas pegawai seperti terlihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Keadaan Pegawai Berdasarkan Masa Kerja atau Dinas Pegawai

No	Masa Kerja	Jumlah
1	0 – 5 tahun	53
2	6 – 10 tahun	12
3	11 – 15 tahun	9
4	16 – 20 tahun	4
5	21 – 25 than	3
6	26 tahun ke atas	3
	Jumlah	84

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tahun 2011

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa masa jabatan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sebagian besar kurang dari 10 tahun. Hal ini salah satunya disebabkan pembentukan Provinsi Kepulauan Riau itu sendiri terjadi pada tahun 2005, sehingga Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau lebih banyak merekrut pegawai baru untuk menjadi PNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Kemudian data pegawai menurut komponen dan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Data Pegawai Menurut Komponen dan Jenis Kelamin

No	Komponen	Jumlah	Laki-laki	Perempuan
1	Bagian TU	29	21	8
2	Bidang Urais	16	11	5
3	Bidang Pendis	15	8	7

Lanjutan

No	Komponen	Jumlah	Laki-laki	Perempuan
4	Bidang Haji	15	11	4
5	Pembimas Kristen	3	2	1
6	Pembimas Katolik	2	2	0
7	Pembimas Hindu-Buddha	4	3	1
Jumlah		84	58	26

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tahun 2011

B. Analisa Data dan Hasil Penelitian**1. Karakteristik Responden**

Kuesioner berisi pernyataan dengan bentuk skala Likert yaitu dengan menyediakan lima alternatif pilihan jawaban kepada 47 orang responden sebagai sampel terpilih mewakili 84 orang populasi atau PNS yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik *stratified random sampling*, mewakili jenjang kepangkatan dan golongan PNS tahun 2011. Berikut adalah gambaran dari karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, meliputi data tentang: pangkat/golongan, pendidikan, usia, jenis kelamin pegawai, dan masa kerja. Karakteristik berdasarkan kepangkatan mengacu kepada KEPRES RI No. 9 tahun 1985 tentang kepangkatan dalam PNS (Tayibnapis, 1995:152), yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

No.	Kategori Pangkat	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1	Pengatur/II	10	22
2	Penata/III	33	70
3	Pembina/IV	4	8
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2011

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua golongan pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan. Sebagian besar responden yakni 33 orang (70 %) memiliki golongan III/Penata. Penata merupakan jenjang kepangkatan untuk PNS Golongan III/a hingga III/d. Sebutan secara berjenjang: Penata Muda, Penata Muda Tingkat I, Penata, dan Penata Tingkat I. Jika dilihat dari persyaratan golongannya maka yang menempati golongan ini adalah mereka dengan pendidikan formal jenjang S1 atau Diploma IV ke atas, atau yang setingkat. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaan di tingkat Penata sudah mulai menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu dengan lingkup pemahaman kaidah ilmu yang telah mendalam. Pemahamannya yang komprehensif tentang sesuatu maka Penata bukan lagi sekedar Pelaksana, melainkan sudah memiliki tanggung jawab menjamin mutu proses dan keluaran kerja tingkatan Pengatur atau golongan II.

Tabel 4.5 juga menunjukkan bahwa ada 10 orang responden (22 %) golongan II/Pengatur, dan ada sebagian kecil yaitu 4 orang responden (8 %) yang

berpangkat golongan IV/Pembina. Golongan II/ Pengatur artinya, jika dilihat dari persyaratan golongannya maka yang menempati golongan ini adalah mereka dengan pendidikan formal jenjang Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) hingga Diploma III, atau yang setingkat. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat diasumsikan bahwa pekerjaan-pekerjaan di tingkat kepangkatan pengatur sudah mulai menuntut suatu keterampilan dari bidang ilmu tertentu, namun sifatnya sangat teknis. Dengan demikian pada tingkatan ini, pengatur adalah orang yang melaksanakan langkah-langkah realisasi suatu kegiatan yang merupakan operasionalisasi dari program instansinya.

Sementara itu, Pangkat Pembina merupakan jenjang kepangkatan untuk PNS Golongan IV/a hingga IV/e dengan sebutan secara berjenjang: Pembina, Pembina Tingkat I, Pembina Utama Muda, Pembina Utama Madya, dan Pembina Utama. Pekerjaan pada kelompok kepangkatan Pembina semestinya bukan saja menuntut suatu keahlian bidang ilmu tertentu yang mendalam, tetapi juga sebagai jenjang tertinggi dituntut suatu kematangan dan kearifan kerja yang sudah diperoleh sepanjang masa kerjanya. Pangkat pembina berarti mereka mempunyai kewenangan di bidang pengambilan keputusan (*decision making*) maupun kebijakan yang sifatnya strategis di dalam organisasi. Dengan demikian, Pembina adalah model peran bagi jenjang-jenjang di bawahnya guna keperluan membina dan mengembangkan kekuatan sumberdaya untuk jangkauan pandangan ke depan.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini terlihat seperti pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	11	23
2	Diploma I/III	1	2
3	Sarjana (S1)	33	70
4	Pascasarjana (S2)	2	5
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2011

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (70 %) memiliki tingkat pendidikan Sarjana/S1, ada 11 orang responden (23 %) berpendidikan SMA/Sederajat, 1 orang (2 %) berpendidikan Diploma I/III dan sisanya sebanyak 2 orang (5 %) responden berpendidikan Pascasarjana/S2. Hal ini dapat dijelaskan berarti dari segi jenjang akademis pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sudah cukup beragam dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat hingga S2, sedangkan jenjang pendidikan S3 masih belum ditemukan di organisasi ini.

Menambah dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan oleh guna pimpinan memotivasi pegawai agar bersemangat meningkatkan kualifikasinya kejenjang yang lebih tinggi. Hal tersebut dilakukan sebagai bagian dari usaha pemerintah meningkatkan kualitas manusia Indonesia,

sehingga mampu menaikkan *Indeks Human Development (IHD)* Indonesia di mata dunia.

Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia seperti pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Di bawah 30	21	45
2	31 – 40	15	32
3	41 – 50	8	17
4	Di atas 50	3	6
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2011

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden terwakili dari semua kategori usia produktif dan menyebar hampir merata. Sebagian besar responden yakni 21 orang (45 %) berada pada usia di bawah 30 tahun antara 31-40 tahun. Ada 32 persen responden yang usianya antara 31-40 tahun, ada 17 persen responden yang berusia antara 41-50 tahun dan ada 6 persen responden berusia di atas 50 tahun. Pegawai dengan usia 31 tahun ke atas memiliki hubungan dengan produktivitas kerja, karena sebagai pegawai yang memiliki kematangan baik fisik maupun psikis menunjukkan bahwa sudah ada keseriusan dalam pelaksanaan tugas sehingga lebih bertanggung jawab dalam memegang amanah sebagai pelayan masyarakat atau PNS. Sementara untuk pegawai dengan usia 30 tahun ke bawah merupakan kelompok yang perlu dibina dan merupakan pegawai muda yang perlu banyak belajar tentang pekerjaan maupun kearifan dari

kelompok umur di atasnya. Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	57
2	Perempuan	20	43
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2011

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa pegawai Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sebagian besar laki-laki (57 %), sedangkan perempuan hanya 43 %. Dengan komposisi pegawai yang demikian, selama ini tidak ditemukan permasalahan yang berarti berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin dalam pelaksanaan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan baik yang bersifat administrasi maupun pembinaan kepada masyarakat dan satuan kerja di bawahnya. Karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	0-5	32	68.09
2	6-10	4	8.51
3	11-15	6	12.77
4	16-20	2	4.26

Lanjutan

No.	Kategori Usia (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
5	20-25	0	0.00
6	> 26	3	6.38
Jumlah		47	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2011

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (68,09 persen). Hal ini salah satunya disebabkan pembentukan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau itu sendiri terjadi pada tahun 2005, dilihat dari segi pengalaman kerja terbilang masih kurang, tetapi dengan komposisi yang demikian mampu memotivasi pegawai muda untuk belajar dari pegawai yang masa kerjanya lebih tinggi, maupun secara otodidak belajar dengan mengacu kepada petunjuk yang ada demi terlaksananya pekerjaan dengan baik.

2. Deskripsi Data

Jawaban responden atas pernyataan yang diajukan yaitu mengenai variabel kompetensi pegawai, lingkungan kerja dan kinerja pegawai secara rinci akan disajikan di bawah ini:

a. Deskripsi Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

Deskripsi variabel kompetensi pegawai dijelaskan pada masing-masing indikator dalam satu indikator terdiri dari beberapa alternatif jawaban sangat

tidak baik (skor 1) sampai sangat baik (skor 5), sehingga pada masing-masing indikator memiliki skor minimal sama dengan jumlah pernyataan dan skor maksimalnya adalah 5 (lima) kali jumlah pernyataan. Untuk melihat tingkat kompetensi pegawai secara deskriptif dengan menggunakan metode tabulasi frekuensi hasil kuesioner dari indikator yang ada pada variabel kompetensi pegawai yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi spritual. Adapun hasil analisis deskripsi untuk masing-masing indikator pada variabel kompetensi pegawai adalah sebagai berikut:

1). Indikator Kompetensi Intelektual.

Kompetensi intelektual adalah indikator pertama variabel kompetensi pegawai, untuk mengetahui gambaran indikator ini telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 5 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator kompetensi intelektual pada variabel kompetensi pegawai (X_1) yaitu pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Kompetensi Intelektual pada Variabel Kompetensi Pegawai

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
1 Kompetensi Intelektual	I	30 (63.8)	16 (34.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	217	235	92.34

Lanjutan

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
	2	20 (42.6)	25 (53.2)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	206	235	87.66
	3	18 (38.3)	26 (55.3)	3 (6.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	203	235	86.38
	4	21 (44.7)	23 (48.9)	3 (6.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	206	235	87.66
	5	15 (36.9)	21 (36.9)	9 (36.9)	2 (36.9)	0 (0.0)	190	235	80.85
Jumlah	5	104 (44.3)	111 (47.2)	18 (7.7)	2 (0.9)	0 (0.0)	1022	1175	86.98

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden (47.2%) menjawab setuju terhadap pernyataan pada indikator kompetensi intelektual. Bahkan ada 44.3 persen responden yang menjawab sangat setuju dan hanya ditemukan jawaban kurang dari 1 persen responden yang menjawab tidak setuju serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Lima item pernyataan yang ada menunjukkan jawaban responden relatif homogen. Kondisi ini menggambarkan bahwa kompetensi intelektual yang dimiliki pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sangat baik, kemampuan tersebut sangat diperlukan untuk menunjang tugas sehari-hari yang membutuhkan kemampuan dalam hal intelektual. Kemampuan intelektual yang dimaksudkan yaitu kemampuan dalam hal berbicara/verbal, kemampuan dalam perhitungan

matematika sederhana, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan belajar dan kemampuan yang berkaitan dengan faktor intelektual lainnya.

Kemampuan belajar, salah satunya ditunjukkan dengan adanya pegawai yang mampu meningkatkan jenjang pendidikan formal yang dimilikinya yaitu dari SMA ke Diploma III atau Sarjana (S1) dan juga dari Sarjana (S1) ke Pascasarjana (S2). Ada juga pegawai yang dikirim untuk mengikuti pelatihan suatu program aplikasi dan hal lainnya yang berkaitan dengan teknologi terutama komputer, mayoritas pegawai yang dikirim menguasai materi yang diajarkan, sehingga dapat diterapkan di instansi yang bersangkutan. Kemampuan matematika sederhana ditunjukkan oleh semua pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dari golongan II hingga golongan IV, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat kemampuan pegawai dalam mengoperasikan kalkulator dan juga program *microsoft office excel* di komputer yang membutuhkan kemampuan kuantitatif sederhana dari penggunaannya. Dengan tingkat pendidikan formal dan keahlian keilmuan pegawai yang berbeda, menjadikan kualitas sumber daya manusia Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau juga beragam dan masing-masing individu menjadi pelengkap serta pendukung individu yang lainnya. Tingkat ketercapaian indikator kompetensi intelektual sebesar 86.98 persen, membuktikan bahwa pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau memiliki

kompetensi intelektual yang sangat baik yaitu mampu dan mau memecahkan masalah yang bersifat rasional dan strategik.

2). Indikator Kompetensi Emosional.

Kompetensi emosional merupakan indikator kedua dari variabel kompetensi pegawai, untuk mengetahui gambaran tentang indikator kompetensi emosional, telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 7 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator kompetensi emosional pada variabel kompetensi pegawai (X_1) yaitu pada Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Kompetensi Emosional pada Variabel Kompetensi Pegawai

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Empirik	Maks.	
Kompetensi Emosional	6	15 (31.9)	30 (63.8)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	201	235	85.53
	7	28 (59.6)	17 (36.2)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	214	235	91.06
	8	18 (38.3)	28 (59.6)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	205	235	87.23
	9	2 (4.3)	25 (53.2)	18 (38.3)	2 (4.3)	0 (0.0)	168	235	71.49
	10	14 (29.8)	32 (68.1)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	201	235	85.53
	11	13 (27.7)	25 (53.2)	8 (17.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	191	235	81.28
	12	17 (36.9)	26 (55.3)	3 (6.4)	1 (2.1)	0 (0.0)	191	235	81.28
Jumlah	7	107 (32.5)	183 (55.6)	35 (10.6)	4 (1.2)	0 (0.0)	1380	1645	83.89

sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan lebih dari separuh responden (55,6%) menjawab setuju terhadap pernyataan indikator kompetensi emosional. Bahkan ada 32.5 persen responden yang menjawab sangat setuju terhadap indikator pada indikator ini dan tidak ditemukan jawaban responden yang menjawab sangat tidak setuju. Tujuh item pernyataan yang ada menunjukkan jawaban responden relatif homogen. Kondisi ini jelas menggambarkan bahwa kompetensi emosional yang dimiliki pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sangat baik, kemampuan tersebut sangat diperlukan untuk menunjang tugas sehari-hari yang membutuhkan kemampuan dalam hal emosional sebagai penunjang dari kemampuan secara intelektual.

Tingkat ketercapaian indikator kompetensi emosional sebesar 83.89 persen, artinya hanya 16.11 persen yang tidak tercapai, sehingga membuktikan bahwa pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau memiliki kompetensi emosional yang sangat baik. Kompetensi emosional tersebut dilihat dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi. Salah satu kompetensi emosional yang dimiliki oleh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau yaitu empati, ditunjukkan dengan adanya kebiasaan organisasi untuk memberikan bantuan bagi pegawai atau keluarga pegawai yang mendapatkan musibah maupun kebahagiaan. Bentuk perhatian ini akan berdampak kepada perkembangan emosional pegawai dan menjadikan seseorang merasa dimiliki dan memiliki pekerjaan atau organisasinya.

3). Indikator Kompetensi Spritual

Indikator ke tiga dari variabel kompetensi pegawai adalah kompetensi spritual, untuk mengetahui gambaran tentang indikator kompetensi spritual, telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 6 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator kompetensi spritual pada variabel kompetensi pegawai (X_1) yaitu pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Kompetensi Spritual
pada Variabel Kompetensi Pegawai

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
3 Kompetensi Spritual	13	11 (23.4)	33 (70.2)	2 (4.3)	0 (0.0)	1 (2.1)	194	235	82.55
	14	9 (19.1)	34 (72.3)	3 (6.4)	1 (2.1)	0 (0.0)	192	235	81.7
	15	13 (27.7)	29 (61.7)	4 (8.5)	1 (2.1)	0 (0.0)	195	235	82.98
	16	15 (31.9)	28 (59.6)	4 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	199	235	84.68
	17	14 (29.8)	29 (61.7)	4 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	198	235	84.26
	18	12 (25.5)	30 (63.8)	5 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	195	235	82.98
	19	10 (21.8)	29 (61.7)	8 (17.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	190	235	80.85
Jumlah	7	84 (25.5)	212 (64.4)	30 (9.1)	2 (0.6)	1 (0.3)	1363	1645	82.86

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan lebih dari separuh responden (64.4%) menjawab setuju terhadap pernyataan pada indikator kompetensi spritual. Bahkan

(25.5 %) responden yang menjawab sangat setuju dan tidak sampai 1 persen jawaban responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan berarti dari 7 item pernyataan yang ada jawaban responden relatif homogen.

Kondisi ini jelas menggambarkan bahwa kompetensi spritual yang dimiliki pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sangat baik, kemampuan tersebut sangat diperlukan untuk menunjang tugas sehari-hari yang membutuhkan kemampuan dalam hal spritual sebagai penunjang dari kemampuan intelektual dan emosional. Kemampuan spritual menjadi bagian tersendiri yang dimiliki oleh orang-orang yang percaya akan kekuatan yang Maha Besar (Tuhan) di luar kemampuan dirinya yang dapat membentuk karakter dan sikap terpuji sebagai makhluk Tuhan. Kemampuan ini menjadi pengontrol dan penangkal ego ketika pegawai menghadapi situasi dimana ego lebih dominan dibandingkan dengan akal sehat maupun kearifan.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan responden dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau memiliki tingkat kompetensi spritual yang cukup tinggi. Sebagai makhluk sosial yang beragama, kompetensi ini mutlak diperlukan, apalagi tugas pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tidak jauh dari penjagaan moral dan pembinaan masyarakat di bidang keagamaan.

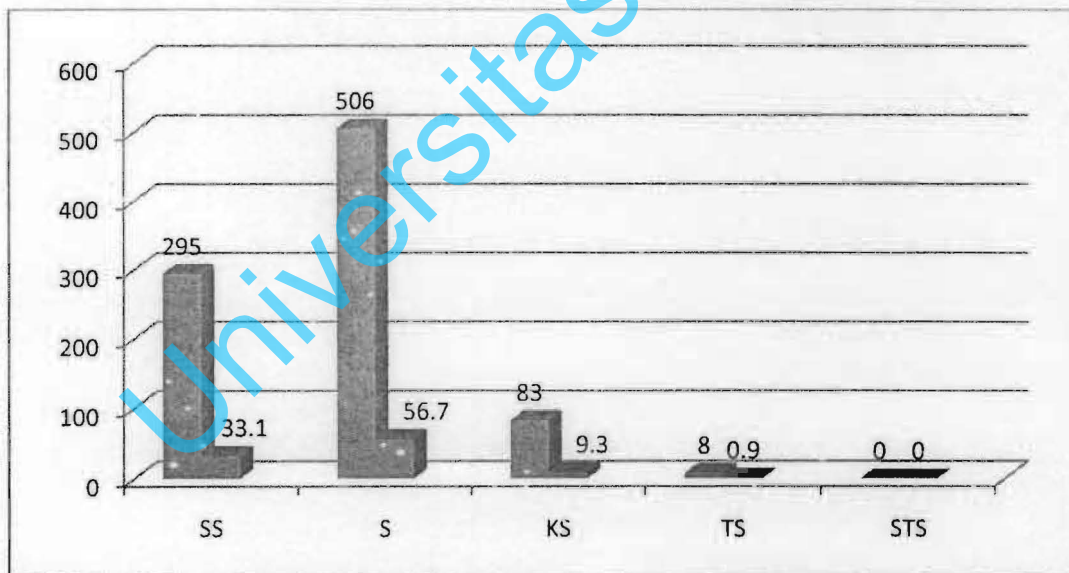
Secara umum, deskripsi variabel kompetensi pegawai seperti terlihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi Pegawai

NO	Indikator	Jawaban					Skor		Cap %
		SS	S	KS	TS	STS	Emperik	Maks	
1	Kompetensi Intelektual	104	111	18	2	0	1022	1175	86.98
2	Kompetensi Emosional	107	183	35	4	0	1380	1645	83.89
3	Kompetensi Spritual	84	212	30	2	0	1363	1645	82.86
	Jumlah	295	506	83	8	0	3765	4465	84.32
	Persentase	33.1	56.7	9.3	0.9	0.0			

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Dari Tabel 4.13 tersebut jika dibuatkan diagramnya, maka dapat dilihat pada Gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4.2
Diagram Batang Variabel Kompetensi Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.13 dan Gambar 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai secara umum berada dalam kategori cukup tinggi. Hal ini terlihat di rata-rata kategori penilaian masing-masing indikator menunjukkan sebagian besar yaitu 506 jumlah jawaban responden setuju atau 56.7% dan 295 jumlah jawaban responden sangat setuju atau 33.1%. Kondisi ini menggambarkan bahwa kompetensi pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau relatif baik, karena masing-masing indikator yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi spiritual mayoritas dimiliki oleh seluruh responden pada tingkat yang tinggi.

Tabel 4.13 di atas juga menunjukkan bahwa, antara kompetensi emosional dan kompetensi spritual sama-sama menonjol dimiliki oleh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dibandingkan dengan kompetensi intelektual. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau berada pada tingkat yang relatif baik dengan tingkat ketercapaian keseluruhan sebesar 84.32 persen.

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Deskripsi variabel lingkungan kerja dijelaskan pada masing-masing indikator. Dalam satu indikator terdiri dari alternatif jawaban sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5), sehingga pada masing-masing indikator memiliki skor minimal sama dengan jumlah pernyataan dan skor maksimalnya

adalah 5 (lima) kali jumlah pernyataan, lingkungan kerja pegawai secara deskriptif dengan menggunakan indikator yang ada pada variabel lingkungan kerja pegawai yaitu, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan tersedianya sarana dan prasarana ditempat kerja pegawai. Hasil analisis deskripsi untuk masing-masing indikator pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1). Indikator Susana Kerja

Gambaran tentang indikator suasana kerja dapat dilihat se telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 5 item pernyataan. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator Suasana kerja pada variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu pada Tabel 4.14 :

Tabel 4.14
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Suasana Kerja
pada Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
1 Suasana Kerja	20	13 (27.7)	25 (53.2)	8 (17.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	191	235	81.28
	21	17 (36.1)	26 (55.3)	3 (6.4)	1 (2.1)	0 (0.0)	200	235	85.11
	22	11 (23.4)	33 (70.2)	2 (4.3)	0 (0.0)	1 (2.1)	194	235	82.55
	23	9 (19.1)	34 (72.3)	3 (6.4)	1 (2.1)	0 (0.0)	192	235	81.70
	24	13 (27.7)	29 (61.7)	4 (8.5)	1 (2.1)	0 (0.0)	195	235	82.98
Jumlah	5	63 (26.8)	147 (62.5)	20 (8.5)	4 (1.7)	1 (0.4)	972	1175	82.72

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan lebih dari separuh responden (62.5%) menjawab setuju terhadap pernyataan pada indikator kompetensi spritual. bahkan (26.8 %) responden yang menjawab sangat setuju, walaupun jawaban responden kurang setuju sebesar 8.5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan yang ada jawaban responden relatif homogen.

Kondisi ini jelas menggambarkan bahwa suasana kerja pada lingkungan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau relatif baik, keadaan tersebut sangat diperlukan untuk menunjang tugas sehari-hari. Dalam bekerja pegawai sangat membutuhkan suasana kerja yang nyaman, sejuk dan tenang, terang serta didukung dengan penataan ruang yang baik sebagai penunjang dari lingkungan kerja pegawai. Suasana kerja yang baik sebagai salah satu lingkungan non fisik akan mendorong dan menimbulkan semangat kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa betah ditempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Berdasarkan data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan responden dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau bekerja dalam suasana kerja yang baik .

2). Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja, adalah indikator kedua pada variabel lingkungan kerja, untuk mengetahui gambaran tentang indikator hubungan dengan rekan kerja, telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47

orang responden dengan 3 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator hubungan dengan rekan kerja pada variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu pada Tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.15
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja pada Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
2 Hubungan dengan rekan kerja	25	28 (59.6)	17 (36.2)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	214	235	91.06
	26	18 (38.3)	28 (59.6)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	205	235	87.23
	27	11 (23.4)	34 (72.3)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	197	235	83.83
Jumlah	3	57 (40.4)	79 (56.0)	5 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	616	705	87.38

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan dari separuh responden (56.0%) menjawab setuju terhadap pernyataan pada indikator hubungan dengan rekan kerja. Bahkan 40.4 persen responden sangat setuju dan tidak ada jawaban responden tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan 3 item pernyataan yang ada jawaban responden relatif homogen. Kondisi ini jelas menggambarkan bahwa secara keseluruhan hubungan dengan rekan kerja pada lingkungan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau adalah baik, keadaan tersebut sangat diperlukan untuk menunjang tugas sehari-hari. Dalam bekerja pegawai sangat membutuhkan hubungan yang harmonis dan dukungan dari sesama teman kerja untuk bekerja

dalam satu tim serta saling bantu membantu dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam bekerja. Hubungan ini sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja sebagai penunjang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kesehariaanya. Hubungan dengan sesama rekan kerja yang baik akan membuat dan menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Berdasarkan data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan responden dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja yang baik dalam lingkungan kerja tempat bekerja pegawai.

3). Indikator Hubungan Dengan Atasan

Hubungan dengan atasan merupakan indikator ke tiga dari variabel lingkungan kerja, agar memperoleh gambaran tentang indikator hubungan dengan atasan dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 3 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert. Distribusi frekuensi klasifikasi indkator hubungan dengan rekan kerja pada variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu pada Tabel 4.16 :

Tabel 4.16
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Hubungan Dengan Atasan pada Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Item	Jawaban					Emperik	Maks	Cap %
		SS F (%)	S F (%)	KS F (%)	TS F (%)	STS F (%)			
3. Hubungan Dengan Atasan	28	6 (12,3)	26 (55,3)	13 (27,7)	0 (0,0)	2 (4,3)	175	235	74,47

Lanjutan

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F (%)	S F (%)	KS F (%)	TS F (%)	STS F (%)	Emperik	Maks	
	29	14 (29,3)	26 (55,3)	5 (10,6)	2 (4,3)	0 (0,0)	193	235	82,13
	30	11 (23,4)	34 (72,3)	2 (4,3)	0 (0,0)	5 (6,4)	197	235	83,83
Jumlah	3	33 (23,4)	72 (51,1)	25 (17,7)	6 (4,3)	5 (3,5)	545	705	77,30

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan dari separuh dari responden (51.1%) menjawab setuju terhadap pernyataan pada indikator hubungan dengan atasan. Bahkan 23.4 persen reponden menjawab sangat setuju dan tidak sampai atau kurang dari 5 persen jawaban responden tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dari 3 item pernyataan yang ada jawaban responden relatif homogen. Kondisi ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan hubungan pegawai dengan atasan yang ada pada lingkungan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau adalah baik, hubungan antara bawahan dan atasan atau sebaliknya sangat diperlukan untuk menunjang pelaksanaan dan penyelesaian tugas sehari-hari. Dalam bekerja pegawai sangat membutuhkan perhatian, bimbingan serta pengawasan dari atasan Hubungan antara pegawai bawahan dengan atasan yang baik dalam bekerja ini adalah mencerminkan lingkungan kerja organisasi kondusif dan dapat memberikan hal-hal yang positif serta menimbulkan semangat kerja bagi pegawai.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan responden dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

memiliki hubungan kerja dengan rekan kerja yang baik dalam lingkungan kerja tempat bekerja pegawai .

4). Indikator Tersedianya Sarana dan Prasarana

Penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 2 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert telah dilakukan untuk mengetahui gambaran tentang indikator tersedianya sarana dan prasarana. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator tersedianya sarana dan prasarana pada variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu pada Tabel 4.17

Tabel 4.17
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Tersedianya sarana dan prasarana pada Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
4 Tersedianya sarana dan prasarana	31	22 (46.8)	23 (48.9)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	208	235	88.51
	32	19 (40.4)	23 (48.9)	4 (8.5)	1 (2.1)	0 (0.0)	201	235	85.53
Jumlah	3	41 (43.6)	46 (48.9)	6 (6.4)	1 (1.1)	0 (0.0)	409	470	87.02

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan hampir dari separuh responden (48.9%) menjawab setuju terhadap pernyataan pada indikator tersedianya sarana dan prasarana. Bahkan 43.6 persen respon responden sangat setuju. Pada indikator ini tidak ada reponden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa dari 2 item pernyataan yang ada jawaban responden relatif homogen. Kondisi ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan sarana

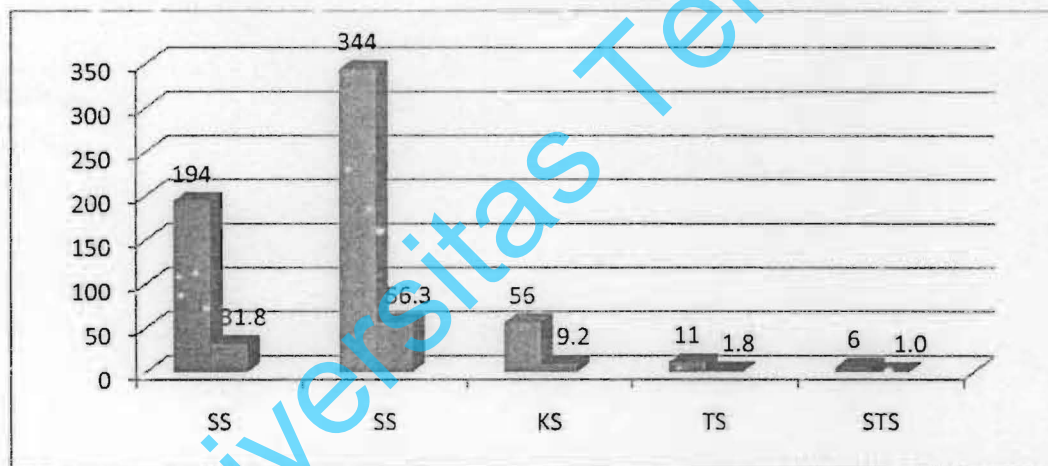
dan prasarana yang tersedia pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau adalah baik, sarana dan prasarana yang dipergunakan sebagai alat bekerja merupakan sesuatu yang sangat diperlukan pegawai untuk menunjang tugas sehari-hari. Bekerja pegawai sangat membutuhkan alat-alat kerja yang baik seperti perlengkapan komputer, jaringan internet, alat-alat tulis, tempat-tempat menyimpan file. Tanpa tersedianya sarana dan prasarana yang baik dalam bekerja mustahil pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugas keseharian mereka dengan baik pula, apabila sarana dan prasarana yang tersedia tidak baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai dan berdampak negatif kepada lingkungan kerja organisasi seperti pegawai malas dan tidak betah untuk berada diruangan kerja dan cenderung melaksanakan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaan. Tersedianya sarana dan prasarana yang baik dan akan memberikan hal-hal yang positif dan menimbulkan semangat kerja bagi pegawai.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa, secara keseluruhan responden dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau memiliki sarana dan prasarana yang baik dalam lingkungan kerja tempat bekerja pegawai. Deskripsi variabel lingkungan kerja seperti terlihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja Pegawai

NO	Indikator	Jawaban (F)					Skor		Cap %
		SS	S	KS	TS	STS	Emperik	Maks	
1	Suasana Kerja	63	147	20	4	1	972	1175	82.72
2	Hubungan dengan Rekan Kerja	57	79	5	0	0	616	705	87.38
3	Hubungan dengan atasan	33	72	25	6	5	545	705	77.30
4	Tersedianya Sarana dan Prasarana	41	46	6	1	0	409	470	87.02
	Jumlah	194	344	56	11	6	2542	3055	83.21
	Persentase	31.8	56.3	9.2	1.8	1.0			

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)



Gambar 4.3
Diagram Batang Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.18 dan Gambar 4.3 tersebut, lingkungan kerja secara umum berada dalam kategori cukup tinggi. Hal ini terlihat di rata-rata kategori penilaian masing-masing indikator menunjukkan sebagian besar yaitu 344 jumlah jawaban responden menjawab setuju atau sebesar 56.3% dan 194 jawaban responden menjadi sangat setuju atau sebesar 31.8%. Kondisi ini menggambarkan

bahwa lingkungan kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau relatif baik, karena masing-masing indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan tersedianya sarana dan prasarana dapat dipergunakan oleh seluruh responden.

Tabel 4.18 juga menunjukkan bahwa, yakni hubungan dengan sesama rekan kerja dan tersedianya sarana dan prasarana dalam lingkungan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau adalah yang paling menonjol dibandingkan dua lingkungan kerja lainnya yaitu lingkungan kerja hubungan dengan atasan dan suasana kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau berada relatif baik dengan tingkat ketercapaian keseluruhan sebesar 83.21 persen, dan penyumbang tertinggi yaitu pada hubungan dengan rekan kerja pada lingkungan kerja.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi variabel kinerja pegawai dijelaskan pada masing-masing indikator. Dalam satu indikator terdiri dari alternatif jawaban sangat tidak baik (skor 1) sampai sangat baik (skor 5), sehingga pada masing-masing dimensi memiliki skor minimal sama dengan jumlah pernyataan dan skor maksimalnya adalah 5 (lima) kali jumlah pernyataan, untuk mengukur dan melihat kinerja pegawai secara deskriptif dengan menggunakan metode tabulasi frekuensi hasil kuesioner dari indikator yang ada pada variabel kinerja pegawai yaitu tingkat

efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Adapun hasil analisis deskripsi untuk masing-masing indikator pada variabel kinerja adalah sebagai berikut:

1). Indikator efektif.

Penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 3 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert telah dilakukan untuk mengetahui gambaran tentang indikator efektif pada variabel kinerja pegawai. Distribusi frekuensi klasifikasi Indikator efektif pada variabel kinerja pegawai (Y) yaitu pada Tabel 4.19 :

Tabel 4.19
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Efektif
pada Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
1 Efektif	33	30 (63.8)	16 (34.0)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	217	235	92.34
	34	20 (42.5)	25 (53.2)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	206	235	87.66
	35	18 (38.3)	26 (55.3)	3 (6.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	203	235	86.38
Jumlah	3	68 (48.3)	67 (47.5)	6 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	626	705	88.79

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan sebagian besar responden (47.5%) menjawab setuju terhadap item pernyataan pada indikator efektif. Bahkan 48.3 persen jawaban responden sangat setuju . dan tidak ada jawaban reponden tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap indikator ini. Hal ini menunjukkan dari 3

item pernyataan yang ada, jawaban responden relatif homogen. Distribusi jawaban responden di atas menjelaskan bahwa efektifitas kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau secara keseluruhan relatif cukup baik. Dibuktikan dengan tingkat ketercapaian secara keseluruhan pada indikator ini yaitu sebesar 88.79 persen, sedangkan 11.21 persen tidak tercapai. gambaran data di atas dapat disimpulkan bahwa efektifitas kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau adalah baik.

2). Indikator efisien

Efisien merupakan indikator ke dua dari variabel kinerja untuk mengetahui gambaran tentang indikator tingkat efisien pada variabel kinerja pegawai, dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 4 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator tingkat efisien kinerja (Y) yaitu pada Tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Efisien
pada Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks	
2. Efisien	36	21 (44,7)	23 (48,9)	3 (6,4)	0 (0,0)	0 (0,0)	206	235	87.66
	37	15 (31,9)	21 (44,7)	9 (19,1)	2 (4,3)	0 (0,0)	190	235	80.85
	38	15 (31,9)	30 (63,8)	2 (4,3)	0 (0,0)	0 (0,0)	201	235	85.53
	39	28 (59,6)	17 (36,2)	2 (4,3)	0 (0,0)	0 (0,0)	214	235	91.06

Lanjutan

Indikator	No Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
	40	18 (38.3)	28 (59.6)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	205	235	87.23
Jumlah	5	97 (41.3)	119 (50.6)	17 (7.2)	2 (0.9)	0 (0.0)	1016	1175	86.47

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.20 menunjukkan sebagian besar responden (50.6%) menjawab setuju terhadap item pernyataan pada indikator efisien. Bahkan 41.3 persen responden menjawab sangat setuju kurang dari 1 persen responden menjawab tidak setuju serta tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan dari 4 item pernyataan yang ada, jawaban responden relatif homogen dan menunjukan bahwa tingkat efisiensi kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sudah relatif baik.

Tingkat ketercapaian indikator efisien pada variable kinerja pegawai secara keseluruhan yaitu sebesar 86.47 persen, artinya tingkat efisiensi kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dapat dikatakan baik, karena sisanya hanya 13.53 persen yang tidak tercapai.

3). Indikator Kualitas

Kualitas kerja pegawai merupakan hal yang penting dalam mengukur kinerja pegawai, untuk mengetahui gambaran tentang indikator kualitas pada variabel kinerja pegawai, telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang

responden dengan 3 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator kualitas pada variabel kinerja pegawai (Y) yaitu pada Tabel 4.21 :

Tabel 4.21
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Kualitas
pada Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
3 Kualitas	41	2 (4.3)	25 (53.2)	18 (38.3)	2 (4.3)	0 (0.0)	168	235	71.49
	42	14 (29.8)	32 (68.1)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	201	235	85.53
	43	27 (57.4)	18 (38.3)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	213	235	90.64
Jumlah	3	43 (30.5)	75 (53.2)	21 (14.9)	2 (1.4)	0 (0.0)	972	1175	82.72

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.21 menunjukkan sebagian besar responden (53.2%) menjawab setuju terhadap item pernyataan yang menjadi indikator kualitas kinerja pegawai. Bahkan 30.% responden menjawab sangat setuju terhadap indikator pada ini dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan dari 3 item pernyataan yang ada, jawaban responden relatif homogen dan menjelaskan tingkat kualitas kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sudah relatif baik.

Tingkat ketercapaian pada indikator kualitas kerja secara keseluruhan yaitu sebesar 82.72 % artinya tingkat kualitas kinerja yang dilihat dari penyelesaian pekerjaan, tingkat pelaksanaan tugas, tingkat penentuan jumlah, dan

tingkat penyelesaian target di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dapat dikatakan baik, karena sisanya hanya 17.28 persen yang tidak tercapai.

4). Indikator Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah salah satu indikator pada variable kinerja telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 2 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert. Untuk mengetahui gambaran tentang indikator ketepatan waktu, pada variabel kinerja pegawai. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator ketepatan waktu pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan pada Tabel 4.22 :

Tabel 4.22
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Ketepatan Waktu
pada Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
4 Ketepatan Waktu	44	16 (30.0)	29 (61.7)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	202	235	85.96
	45	18 (38.3)	26 (55.3)	3 (6.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	203	235	86.38
Jumlah	2	34 (36.2)	55 (58.5)	5 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	405	470	86.17

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.22 menunjukkan separuh dari responden (58.5%) menjawab setuju terhadap item pernyataan indikator ketepatan waktu. Bahkan 36.2 persen responden menjawab sangat setuju terhadap indikator ini dan tidak ditemukan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju Hal ini

menunjukkan dari 2 item pernyataan yang ada, jawaban responden relatif homogen dan menjelaskan tingkat ketepatan waktu pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dalam melakukan pekerjaan sudah relatif baik. Kebaikan tersebut seperti dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan berdisiplin ketika masuk maupun pulang kerja. Hal tersebut dilakukan mengingat PNS Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau berkewajiban melaksanakan apel rutin pagi dan sore hari yang didukung dengan absensi menggunakan mesin sidik jari, dengan sanksi iisan maupun tertulis bagi yang melanggarnya.

Tingkat ketercapaian indikator tingkat ketepatan waktu secara keseluruhan yaitu sebesar 86.17 persen, artinya tingkat ketepatan waktu dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dapat dikatakan baik, karena sisanya hanya 13.83 persen yang tidak tercapai. Tingkat ketepatan waktu di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat dari absensi pegawai dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang diamanahkan.

5). Indikator Produktivitas

Produktivitas adalah salah satu indikator pada variabel kinerja pegawai. Untuk mengetahui gambaran tentang indikator produktivitas telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 3 item pernyataan dari

5 kategori skala Likert. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator produktivitas pada variabel kinerja pegawai (Y) yaitu pada Tabel 4.23 :

Tabel 4.23
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Produktivitas
pada Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
5 Produktivitas	46	23 (48.9)	24 (51.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	211	235	89.79
	47	22 (36.8)	23 (48.9)	2 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	208	235	88.51
	48	19 (23.4)	23 (48.9)	4 (8.5)	1 (2.1)	0 (0.0)	201	235	85.53
Jumlah	3	64 (45.4)	70 (49.6)	6 (4.3)	1 (0.7)	0 (0.0)	620	705	87.94

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.23 menunjukkan hampir separuh responden (49.6%) menjawab setuju terhadap item pernyataan yang menjadi indikator produktivitas kinerja pegawai. Bahkan 45.4 persen responden menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan dari 3 item pernyataan yang ada, jawaban responden relatif homogen dan menjelaskan tingkat produktivitas kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sudah relatif baik. Secara keseluruhan persentase ketercapaian pada indikator tingkat produktivitas kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau yaitu sebesar 87.99 persen, artinya tingkat produktivitas kinerja dilihat dari penyelesaian pekerjaan, tingkat pelaksanaan tugas, tingkat penentuan jumlah, dan tingkat penyelesaian

target di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dapat dikatakan baik, karena sisanya hanya 12.01 persen tidak tercapai.

6). Indikator Keselamatan

Keselamatan merupakan salah satu indikator pada variabel kinerja pegawai, untuk mengetahui gambaran tentang indikator telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden dengan 3 item pernyataan dari 5 kategori skala Likert. Distribusi frekuensi klasifikasi indikator keselamatan pada variabel kinerja pegawai (Y) yaitu pada Tabel 4.24 :

Tabel 4.24
Distribusi Jawaban Responden tentang Indikator Keselamatan
pada Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item	Jawaban					Skor		Cap %
		SS F(%)	S F(%)	KS F(%)	TS F(%)	STS F(%)	Emperik	Maks.	
6 Keselamatan	49	14 (29.8)	28 (59.6)	2 (4.3)	0 (0.0)	3 (6.4)	191	235	81.28
	50	17 (36.2)	29 (61.7)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	204	235	86.81
	51	19 (23.4)	26 (55.3)	2 (4.3)	0 (0.0)	1 (2.1)	205	235	87.23
Jumlah	3	50 (35.5)	83 (58.9)	5 (3.5)	0 (0.0)	3 (3.1)	600	705	85.11

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.24 menunjukkan lebih dari separuh responden (58.9%) menjawab setuju terhadap item pernyataan yang menjadi indikator produktivitas kinerja pegawai. Bahkan 35.5 persen responden menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju . Hal ini menunjukkan dari 3 item pernyataan yang ada, jawaban responden relatif homogen dan

menjelaskan tingkat produktivitas kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau sudah relatif baik. Secara keseluruhan persentase ketercapaian pada indikator tingkat keselamatan pada variabel kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau yaitu sebesar 85.11 persen, artinya tingkat keselamatan untuk mencapai kinerja yang dilihat kualitas dari alat-alat bekerja yang dipergunakan pegawai dan kesehatan mental serta kondisi fisik pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau dapat dikatakan baik, karena sisanya 14.89 persen tidak tercapai.

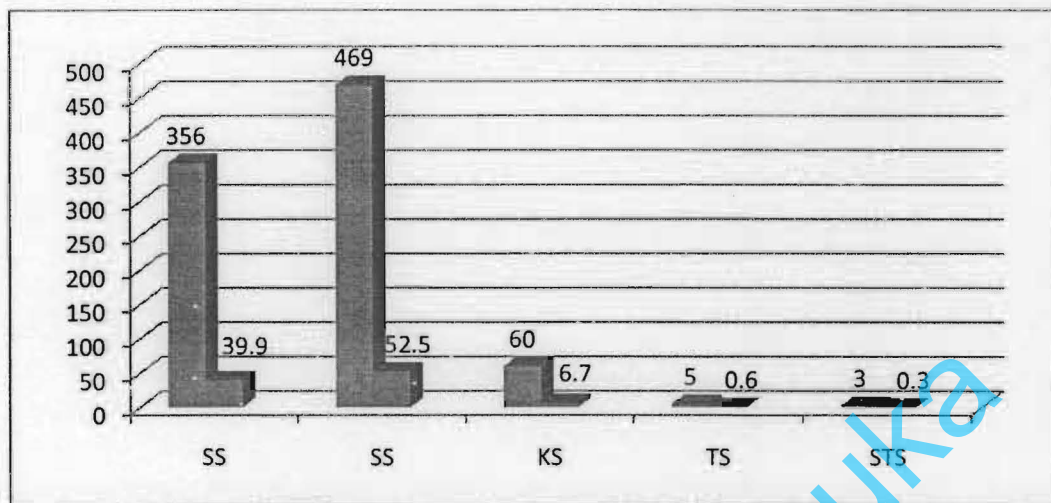
Deskripsi variabel kinerja pegawai secara umum seperti terlihat pada Tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 4.25
Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai

NO	Indikator	Jawaban (F)					Skor		Cap %
		SS	S	KS	TS	STS	Emperik	Maks	
1	Efektif	68	67	6	0	0	626	705	88.79
2	Efisien	97	119	17	2	0	1016	1175	86.47
3	Kualitas	43	75	21	2	0	582	705	82.55
4	Ketepatan Waktu	34	55	5	0	0	405	470	86.17
5	Produktivitas	64	70	6	1	0	620	705	87.94
6	Keselamatan	50	83	5	0	3	600	705	85.11
	Jumlah	356	469	60	5	3	3849	4465	86.20
	Persentase	39.9	52.5	6.7	0.6	0.3			

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2011 (Lampiran 7)

Dari Tabel 4.25 tersebut jika dibuatkan diagramnya, maka dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut ini:



Gambar 4.4
Diagram Batang Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.25 menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada dalam kategori cukup tinggi. Hal ini terlihat dari rata-rata kategori penilaian di masing-masing dimensi menunjukkan sebagian besar jumlah jawaban responden yakni 469 menjawab setuju atau sebesar 52.5% dan 356 jumlah jawaban responden sangat setuju atau sebesar 39.9%. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau relatif baik, karena masing-masing indikator yaitu tingkat efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan telah menunjukkan hasil yang baik. Tingkat ketercapaian secara keseluruhan sebesar 86,20 persen dan hanya sebesar 13,80 persen yang tidak tercapai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau berada pada tingkat yang relatif baik.

C. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua, sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Statistik uji yang digunakan adalah uji-t dan uji-F. Hipotesis pertama dan kedua dilakukan pengujian dengan statistik uji-t, sedangkan untuk hipotesis ketiga digunakan statistik uji-F. Kriteria ujinya adalah tolak H_0 , jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau tolak H_0 , jika $p\text{-value}$ lebih kecil dari taraf nyata (α). Sebaliknya, jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau jika $p\text{-value} \geq$ taraf nyata (α), maka terima H_0 . Pengujian hipotesis tersebut secara jelas menunjukkan bahwa jika H_0 ditolak, maka kesimpulannya adalah menerima H_1 .

Langkah-langkah dalam analisis regresi telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Paket program *SPSS Versi 17* digunakan untuk mengolah data ini. Sebelum pengolahan data dilakukan, salah satu metode yang dapat digunakan untuk menaikkan skala dari ordinal ke interval adalah dengan menggunakan *Metode Susessive Interval (MSI)* dari skala Likert, data hasil konversi terdapat pada Lampiran 9. Adapun mengenai hasil pengujian analisis dapat dijabarkan dalam pembahasan berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, dilakukan perhitungan dengan model *summary*, pada menu *SPSS*

V. 17 (Lampiran 10). Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R_{square}) sebesar 0,705. R^1 ini merupakan indeks determinasi, yakni presentase yang menyumbangkan pengaruh X_1 terhadap Y . R^2 sebesar 0,705 artinya sebesar 70.5 % kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi pegawai, sedangkan sisanya sebesar 29.5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 70.5% di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

Tingkat signifikansi dan nilai F antara variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dengan dilakukanlah uji statistik menggunakan rumus *anova* yang ada di program *SPSS V.17* (Lampiran 10). Kesimpulan didapat dengan menggunakan nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} atau digunakan *p-value* yang dibandingkan dengan α . Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa nilai F sebesar 107.626 dengan tingkat signifikansi 0,000 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X_1 berpengaruh nyata terhadap Y (karena $0,001 < 0,05$).

Selanjutnya untuk membuat kesimpulan signifikan atau tidaknya variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dilakukan uji statistik *coeficient*, dapat dilihat pada Tabel 4.26 berikut ini:

Tabel 4.26
Hasil Uji Statistik *Coefficient* Hipotesis Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.911	5.899		2.528	.015
	kompetensi pegawai	.833	.080	.840	10.374	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2010 (Lampiran 10)

Berdasarkan Tabel 4.26 tersebut dapat dijelaskan : Kolom di atas menunjukkan $Y = 14.911 + 0,833 X_1$ (Dimana: $Y =$ Kinerja Pegawai, $X_1 =$ Kompetensi Pegawai). Nilai 14.911 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika kompetensi pegawai stagnan maka kinerja pegawai akan mencapai 14.911, sedangkan nilai 0,833 X_1 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya perubahan peningkatan kompetensi pegawai misalnya sebesar 1, maka akan ada peningkatan kinerja pegawai (sebesar 0,833). Nilai t menunjukkan pengaruh (signifikan atau tidak) X_1 terhadap Y , dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

(1). Hipotesis

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi adalah signifikan

(2). Ketentuan : (berdasarkan nilai t)

Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka nilai signifikansinya tinggi.

Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka nilai signifikansinya rendah

(3). Kesimpulan

Dari Tabel 4.26 tersebut diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ artinya tingkat signifikansinya tinggi. Artinya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang nyata antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

Pengujian apakah kesimpulan yang diperoleh valid atau tidak, maka dilakukan pemeriksaan terhadap asumsi sisaan. Hasil sisaan terhadap model regresi (Lampiran 10) terlihat bahwa asumsi kehomogenitas telah terpenuhi dengan rata-rata 0 (nol) dan ragam mendekati 1 (0,98). Sedangkan asumsi kenormalan juga terpenuhi dengan ditunjukiya plot sisaan yang mengikuti garis diagonal. Karena semua asumsi yang ada dalam analisis regresi linear terpenuhi, maka kesimpulan yang diperoleh dari pendugaan model tersebut adalah benar atau valid. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi 0,840 (Lampiran 10). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat atau cukup erat antara kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 (R_{square}) sebesar 0,705, artinya bahwa 70.5 persen dari variabel kinerja pegawai ditentukan oleh

faktor kompetensi pegawai. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai salah satunya dapat dipengaruhi kompetensi pegawai, dengan nilai yang kuat (70.5%) menurut pendapat Sugiyono (200:214).

Temuan empirik ini sebenarnya sesuai dengan teori yang dikemukakan dalam kajian pustaka pada bab sebelumnya, bahwa kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Menurut Spencer (1993) dalam Moeheriono (2009:8) hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*)

Penjelasan lebih lanjut seperti yang dikatakan Spencer dan Spencer:(1993) dalam Wibowo (2010:267) yang mengatakan bahwa ;

Kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion-referenced effective* (referensi ukuran efektif) dan/atau kinerja yang tinggi sekali dan suatu pekerjaan atau situasi. Karakteristik dasar berarti kompetensi itu merupakan bagian dari kemampuan untuk bertahan dari kepribadian seseorang dan dapat memprediksi dalam situasi dan pekerjaan yang lebih luas. Hubungan sebab akibat berarti adanya kompetensi yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Adanya *criterion-referenced* berarti bahwa kompetensi pada dasarnya memprediksi siapa yang bekerja baik atau jelek, seperti diukur pada kinerja yang spesifik

Mc. Clelland (dalam Sedarmayanti 2007:126) mengemukakan bahwa kompetensi (*competency*) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang

yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Sementara itu menurut Darsono (2011:123) "kompetensi ialah perpaduan ketrampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. merupakan karakter seorang pekerja". Sebagaimana dikemukakan oleh Haris (2000) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008:38) bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan rencana organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Hal ini penting karena adanya perubahan di tempat kerja dan angkatan kerja, akan menjaga persaingan dan memperbaiki produktivitas kerja atau kinerja. Nurmianto (2010) mengatakan:

"Adapun ciri kompetensi adalah "merupakan sekelompok perilaku yang spesifik, dapat dilihat dan dapat diverifikasi; yang secara reliable dan logis dapat dikelompokkan bersama; serta sudah diidentifikasi sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan pekerjaan. Jenis-jenis kompetensi ada 3 yaitu : Kompetensi organisasi, Kompetensi pekerjaan atau teknis dan Kompetensi individual Karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi ada lima yaitu : Motif, Traits, Konsep diri, Pengetahuan dan Skill".

Menurut Ardiana (2010) mengatakan bahwa :

Kompetensi SDM yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi di tempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar standar kompetensi ditinjau dari etimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosa kata yaitu standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja yang mencakup menerapkan keterampilan (*skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*cognitive*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang

kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Sedangkan kinerja organisasi (perusahaan) didasarkan pada bagaimana manajemen perusahaan merespon kondisi eksternal dan internalnya, yang dengan tolok ukur tertentu akan dapat diketahui berapa tingkat turbelensinya dan berapa tingkat kemampuan untuk mengantisipasinya.

Sejalan dengan pendapat Ardiana tentang standar kompetensi P.Darsono (2010:127) mengatakan :

Untuk mengetahui kompetensi pekerja harus dilakukan penilaian, yang lazim disebut standar kompetensi. Standar itu meliputi :

1. Karakter Individu, karakter atau watak atau kepribadian merupakan faktor internal kompetensi. Karakter berpikir rasional, bertindak cermat, cepat, akurat, jujur, dan bersedia bekerjasama merupakan dasar untuk menilai kompetensi seseorang
2. Tugas kerja, tugas kerja yang sulit dan menantang, dan bisa diselesaikan cepat, tepat dan akurat merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.
3. Kinerja individu, kinerja yang diatas rata-rata orang lain yang selevel merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.
4. Kreteria penilaian, harus objektif dan jujur dan tidak memihak.

Sumber daya manusia profesionalisme wajib memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya berdasarkan standar-standar kerja dan harus patuh pada nilai-nilai organisasi atau harus tunduk pada kode etik profesi. Karakteristik sumber daya manusia yang profesional itu antara lain menurut Memiliki keahlian dalam bidangnya

1. Menerapkan standar kerja yang telah ditentukan dalam setiap penugasan
2. Menjunjung tinggi kode etik dalam setiap pelaksanaan tugas
3. Memelihara dan meningkatkan keahlian profesionalismenya melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT)
4. Berpartisipasi dalam upaya pengembangan profesi melalui keikutsertaan dalam organisasi profesi
5. Memelihara kualitas kerja termasuk upaya review rekan sejawat (peer review)

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan menunjukkan bahwa kondisi kompetensi pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan hasil yang relatif baik. Meskipun ada beberapa hal

kurang optimal, sehingga perlu dilakukan introspeksi diri bagi para pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau untuk lebih meningkatkan kompetensi dirinya

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis statistik menunjukkan signifikan pada taraf 5 %. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata dari kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Artinya semakin baik kompetensi pegawai maka kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau juga semakin baik. Teruji kebenarannya hipotesis ini salah satunya dapat disebabkan oleh beragamnya tingkat pendidikan dan keahlian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau serta didukung dengan sumber daya manusia dengan usia produktif yang relatif banyak. Sedarmayanti (2009:72), menjelaskan bahwa orangnya yang mempunyai pendidikan lebih tinggi maupun sikap mental yang baik akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Sikap mental yang baik didapat dari pengalaman dan kematangan individu selama bekerja menjadi seorang PNS.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melakukan perhitungan model *summary*, pada menu *SPSS V. 17* (Lampiran 10). Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 (R_{square}) sebesar 0,372. R^2 ini merupakan indeks

determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh X_2 terhadap Y . R^2 sebesar 0,372 artinya bahwa sebesar 37,2 % sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y , sedangkan sisanya sebesar 62,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,2 persen di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

Selanjutnya untuk melihat tingkat signifikansi dan nilai F antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukanlah uji statistik menggunakan rumus *anova* yang ada di program *SPSS V.17* (Lampiran 10). Kesimpulan didapat dengan menggunakan nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} , atau digunakan *p-value* yang dibandingkan dengan α . Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa nilai F sebesar 26,612 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap Y yang nyata (karena $0,000 > 0,05$).

Kesimpulan signifikan atau tidaknya variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dibuat dengan melakukan uji statistik *coeficient*, yang dapat dilihat pada Tabel 4.27 berikut ini:

Tabel 4.27
Hasil Uji Statistik *Coeficient* Hipotesis Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.552	8.616		3.662	.001
	lingkungan kerja	1.041	.202	.610	5.159	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2010 (Lampiran 10)

Berdasarkan Tabel 4.27 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

menunjukkan perhitungan sebagai berikut: $Y = 31,552 + 1,041 X_2$ (Dimana: Y = kinerja pegawai, X_2 = lingkungan kerja). Nilai 31,552 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja stagnan maka kinerja pegawai akan mencapai 31,552. Sedangkan nilai 1,041 X_2 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya perubahan peningkatan kepuasan pegawai mengenai lingkungan kerja misalnya sebesar 1, maka akan ada peningkatan kinerja pegawai (sebesar 1,041). Nilai t menunjukkan pengaruh (signifikan atau tidak) X_2 terhadap Y , dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

(1). Hipotesis

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi adalah signifikan

(2). Ketentuan : (berdasarkan nilai t)

Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka nilai signifikansinya tinggi.

Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka nilai signifikansinya rendah

(3). Kesimpulan

Dari Tabel 4.27 diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ artinya tingkat signifikansinya tinggi. Jadi, tingkat signifikansi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau tinggi. Artinya dengan

tingkat kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang nyata antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau

Pengujian apakah kesimpulan yang diperoleh valid atau tidak, maka dilakukan pemeriksaan terhadap asumsi sisaan. Hasil sisaan terhadap model regresi (Lampiran 10) terlihat bahwa asumsi kehomogenitas telah terpenuhi dengan rata-rata 0 (nol) dan ragam mendekati 1 (0,98). Sedangkan asumsi kenormalan juga terpenuhi dengan ditunjukinya plot sisaan yang mengikuti garis diagonal. Karena semua asumsi yang ada dalam analisis regresi linear terpenuhi, maka kesimpulan yang diperoleh dari pendugaan model tersebut adalah benar atau valid. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi 0,610 (Lampiran 10). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja . Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 (R_{square}) sebesar 0,372 artinya bahwa 37,2 % dari variabel kinerja pegawai ditentukan oleh faktor lingkungan kerja, dan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil pengujian analisis statistik ini membuktikan bahwa kinerja pegawai salah satunya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa konstinbusi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Hasil ini sesuai dengan pendapat para ahli yang mengakatan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh Mahmudi (2010:20) bahwa kinerja merupakan konstruk yang multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal/individual, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keberatan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organiasi, dan kultur kinerja dalam organiasi;
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

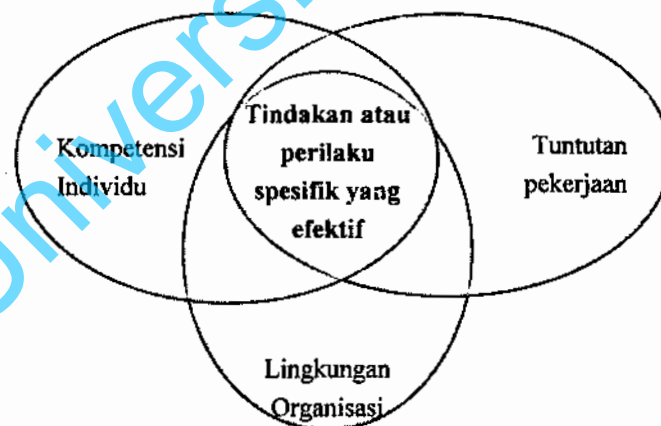
Berdasarkan uraian tersebut membuktikan bahwa faktor kentukstual (situasional) meliputi tekan dan perubahan lingkungan eksternal maupun internal yang dimaksudkan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti, (2001) yang diambil dari (<http://www.etb.eprints.ums.ac.id/5725/1/A2/10050131> tanggal 14-05-2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : 1) lingkungan kerja fisik. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. 2) lingkungan kerja non fisik lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Boyatzis (1982) dalam Nadar (2009:39) yang mendefinisikan kinerja efektif dalam satu pekerjaan sebagai pencapaian hasil tertentu (*spesifik*) yang disyaratkan suatu pekerjaan melalui tindakan tertentu (*spesifik*) yang sejalan dengan kebijakan, prosedur, dan lingkungan organisasi yang kondusif. Lingkungan yang kondusif ini oleh Boyatzis lebih lanjut di klasifikasikan sebagai sesuatu tuntutan pekerjaan dan konteks organisasi. Dengan demikian kinerja efektif menurut Boyatzis mensyaratkan tiga elemen yaitu :

- a. Kompetensi Individu
- b. Fungsi dan tuntutan pekerjaan tersebut
- c. Lingkungan organisasi dimana pekerjaan tersebut berada.

Ketiga elemen itu terkait erat, seperti tampak pada Gambar 4,5 berikut :



Gambar 4.5
Model Boyatzis – Kinerja Efektif
(Sumber Palan 2008 dalam Nadar 2009:40)

Dalam modelnya Boyatzis berusaha memberikan hubungan sebab akibat antara kompetensi dan kinerja. Jadi menurut Boyatzis aspek kompetensi individu dalam suatu organisasi merupakan salah satu yang menentukan untuk mencapai suatu kinerja efektif. Namun demikian kompetensi bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tetapi harus saling mendukung dengan elemen lainnya yang disebutkan Boyatzis sebagai fungsi dan tuntutan pekerjaan serta lingkungan organisasi dimana pekerjaan tersebut berada.

Menurut Mardiana (2005). mengatakan:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja”. (diambil dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20494/4/Chapter%20II.pdf> tanggal 29 Juli 2011).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kinerja dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia, baik unsur pimpinan maupun pegawai. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya terdapat

faktor dari dalam diri sumber daya manusia maupun dari luar dirinya. Kinerja organisasi memang tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individual atau kinerja tim saja namun dipengaruhi oleh faktor yang lebih luas dan kompleks misalnya faktor lingkungan baik internal maupun eksternal. Dengan demikian apakah lingkungan kerja atau situasi kerja dapat memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai. Boyatzis mensyaratkan bahwa kinerja efektif itu harus didukung lingkungan yang kondusif yang lebih lanjut di klasifikasikan sebagai sesuatu tuntutan pekerjaan dan konteks organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau telah menunjukkan hasil yang relatif baik. Meskipun ada beberapa hal yang dirasa masih kurang optimal terutama lingkungan fisik, sehingga perlu dilakukan perbaikan seperti penambahan daya listrik, jaringan telpon, sarana dan prasarana untuk lebih meningkatkan lagi semangat kerja bagi pegawai

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis statistik menunjukkan signifikan pada taraf 5 %. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif yang nyata dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai maka kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau juga semakin baik. Teruji kebenarannya hipotesis ini salah satunya dapat

disebabkan oleh keberadaan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau masih baru serta didukung dengan sumber daya manusia dengan usia produktif yang relatif banyak. Seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2009:72), bahwa orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi maupun sikap mental yang baik akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Sikap mental yang baik akan berpengaruh kepada penciptaan suasana kerja, hubungan kerja baik sesama rekan maupun dengan atasan yang akan menjadi lebih baik pula sehingga pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga kondisi yang baik tersebut akan menjadikan semangat dan mendorong pegawai untuk menjadi seorang PNS. yang dapat memberikan dan meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui dengan melakukan perhitungan dengan model *summary*, pada menu *SPSS V. 17* (Lampiran 10). Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai R menunjukkan gabungan korelasi kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,853. Data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi R^2 (R_{square}) sebesar 0,728. R^2 ini merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh secara simultan/bersama-sama (*multiple regression*)

antara X_1 dan X_2 terhadap Y . R^2 sebesar 0,728 artinya sebesar 72,8 % kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,2 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai sebesar 72,8 persen.

Selanjutnya untuk melihat tingkat signifikansi antara variabel kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dilakukanlah uji statistik menggunakan rumus *anova* yang ada di program *SPSS V.17* (Lampiran 10). Pengujian *F Test (Anova)* dilakukan dengan melihat tingkat signifikansinya, yaitu sebagai berikut:

(1) Hipotesis

H_0 = tidak terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

H_1 = terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

(2) Ketentuan

Jika probabilitas $< \alpha$ 0,05, maka H_0 : ditolak

Jika probabilitas $> \alpha$ 0,05, maka H_0 : diterima

(3) Kesimpulan

Diketahui pada tabel *anova* didapat tingkat signifikansi (*sig.*) adalah 0,000, jadi probabilitas $0,000 < \alpha$ 0,05, maka H_0 : ditolak dan H_1 : diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y . Dengan demikian, faktor penjelas X_1 dan X_2 dapat

digunakan untuk memprediksi Y. Artinya pada taraf nyata sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang nyata antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau.

Nilai variabel lingkungan kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat bila salah satu variabel X dibuat stagnan dilakukan uji statistik *coeficient*, yang dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut ini:

Tabel 4.28
Hasil Uji Statistik *Coeficient* Hipotesis Ketiga

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.283	5.994		3.050	.004
kompetensi pegawai	1.054	.139	1.062	7.592	.000
lingkungan kerja	-.459	.239	-.269	-1.920	.061

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data tahun 2010 (Lampiran 10)

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut didapatkan model persamaannya yakni:

$$Y = 18.283 + 1,054 X_1 + (-,459 X_2) + \epsilon$$

Dari persamaan di atas diketahui bahwa nilai 18.283 pada kolom (**B**) merupakan nilai konstanta (**a**) yang menunjukkan jika terjadi stagnan untuk variabel kompetensi pegawai (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), maka kinerja pegawai tetap bernilai 18.283. Nilai 1.054 X_1 merupakan koefisien regresi, yang

menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan variabel kompetensi pegawai sebesar 1, maka akan ada peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar 1,054 Nilai $-0,459 X_2$ merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya peningkatan variabel kompetensi pegawai sebesar 1, maka akan ada peningkatan pada variabel kinerja pegawai sebesar $-0,459$.

Selanjutnya untuk menguji apakah kesimpulan yang diperoleh valid atau tidak, maka dilakukan pemeriksaan terhadap asumsi sisaan. Hasil sisaan terhadap model regresi (Lampiran 10) terlihat bahwa asumsi kehomogenitas telah terpenuhi dengan rata-rata 0 (nol) dan ragam mendekati 1 (0,97). Sedangkan asumsi kenormalan juga terpenuhi ditunjukkan dengan plot sisaan yang mengikuti garis diagonal. Karena semua asumsi yang ada dalam analisis regresi linear terpenuhi, maka kesimpulan yang diperoleh dari pendugaan model tersebut adalah benar atau valid. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil analisis korelasi berganda (*multiple*) diperoleh nilai korelasi antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,853 (Lampiran 10). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat atau cukup erat antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi pegawai dan semakin baik lingkungan kerja secara bersama-sama maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,728. Hal tersebut menunjukkan, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh sebesar 72.8 persen terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan adanya pengaruh positif yang nyata antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja dan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan, kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau, apabila kinerja dapat disamakan dengan produktivitas kerja maka kesimpulan tersebut sejalan dengan pendapat Sutermeister dalam Sedarmayanti (2009:83) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja di antaranya dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi, kondisi fisik tempat kerja, kebutuhan-kebutuhan individu, teknologi, motivasi, dan faktor lainnya. Kondisi fisik tempat kerja dan kebutuhan-kebutuhan individu menjadi bagian lingkungan kerja yang diterima ketika seseorang menyanggah status pegawai di sebuah organisasi.

Pada dasarnya kepribadian dari para pegawai sangat menentukan baik buruknya hasil pekerjaan yang berimbas kepada kinerja. Pegawai yang mempunyai kepribadian yang baik tentunya akan mempunyai hasil kerja yang optimal. Menjadi seorang PNS merupakan sebuah pilihan hidup, ketika pekerjaan PNS yang dipilih maka bermacam konsekuensi harus dihadapi dengan lapang

dada. Kecerdasan baik dari segi intelektual, emosional, dan spritual menjadikan seorang pegawai cepat dan tepat dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, baik kecerdasan itu berasal dari pendidikan maupun kekayaan pengalaman.

Pelaksanaan dan penyelenggaraan tugas pemerintahan sangat diperlukan adanya perencanaan yang baik dalam suatu organisasi, sehingga menyebabkan adanya pergerakan dalam organisasi, karena sifat organisasi itu dinamis bukannya statis yang pada akhirnya memerlukan dukungan dari kompetensi pegawai yang optimal dalam mencapai kinerja pegawai. Kinerja yang baik memerlukan suatu perencanaan yang baik pula disusun sedemikian rupa dan memerlukan koordinasi dengan pihak-pihak dalam rangka mencapai tujuan, karena suatu pekerjaan tanpa perencanaan yang baik maka hasil yang didapat tidak akan memuaskan.

Peran pimpinan dalam ♦ menggerakkan bawahan untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya dan mampu menyediakan lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik dengan baik, merupakan hal yang sangat penting. Hal tersebut dilakukan sebagai bagian dari proses untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk ketercapaian tujuan organisasi, hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Idham (2005:131), bahwa:

Lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal". Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, para karyawan akan dapat bekerja dengan baik, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising ,penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau

organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Terujinya hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari akan menjadi baik dan akan berpengaruh bagi peningkatan kinerja pegawai. Tetapi ketika kompetensi pegawai tidak baik atau kurang, baik itu dari indikator kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi spritual, maka kinerja pegawai tidak akan meningkat, bahkan dapat mengalami penurunan.

Demikian pula dengan lingkungan kerja tempat PNS bekerja, ketika lingkungan kerjanya baik fisik maupun non fisik baik, maka akan mendorong semangat kerja pegawai untuk berbuat dan memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan semua tugas dan kewajibannya, bekerja dalam suasana kerja yang sejuk, nyaman, terang, tenang, ruang kerja tertata rapi, adanya hubungan yang baik dan harmonis sesama rekan kerja, atasan yang selalu memperhatikan dan memberikan bimbingan terhadap bawahan dengan didukung sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai yang diukur dengan menggunakan indikator kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi spritual berdasarkan hasil pengujian hipotesis berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 70,5%. Artinya kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh tingkat efektifitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan sangat dipengaruhi oleh variabel kompetensi pegawai. Hal ini berarti jika Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka kompetensi pegawai perlu ditingkatkan terutama kompetensi intelektual. Hasil ini menjawab hipotesis pertama penelitian ini dengan menerima H_1 dan menolak H_0 .
2. Lingkungan Kerja yang diukur dengan menggunakan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, tersedianya sarana dan prasarana berdasarkan hipotesis menunjukkan mempunyai pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap kinerja pegawai sebesar 32,7%. Atau dengan kata lain kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh tingkat oleh tingkat efektifitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.

Hal ini berarti bahwa jika Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau ingin meningkatkan kinerja, harus memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dengan baik. Hasil ini menjawab hipotesis kedua penelitian ini dengan menerima H_1 dan menolak H_0 .

3. Terdapat pengaruh yang nyata signifikan antara variabel kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 72,8% . Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama maka kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau akan semakin baik. Dengan kata lain kompetensi pegawai dan lingkungan kerja akan lebih berpengaruh kepada kinerja pegawai ketika kompetensi pegawai itu memiliki nilai yang tinggi dan hasilnya tidak akan berpengaruh ketika kompetensi pegawai rendah. Artinya variabel kinerja pegawai dapat dioptimalkan dengan memaksimalkan kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Hasil ini menjawab hipotesis ketiga penelitian ini dengan menerima H_1 dan menolak H_0 : Tidak ada pengaruh nyata antara kompetensi pegawai (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

B. Saran

Saran yang dapat penulis berikan terdiri dari dua kategori yaitu sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Perlu dilakukan penelitian lanjutan yang diduga turut mempengaruhi kinerja pegawai selain dari faktor kompetensi pegawai dan lingkungan kerja. Hal ini bertujuan supaya kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan, yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Saran Praktis

- a. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal di lingkungan Pegawai Negeri Sipil pada organisasi pemerintahan sebagaimana yang diharapkan, maka faktor yang menyangkut kualitas sumber daya manusia haruslah selalu diperhatikan dengan baik oleh pimpinan terutama berkaitan dengan kompetensi pegawai baik secara intelektual, emosional, maupun spritual. Kompetensi pegawai tersebut yang perlu menjadi perhatian dan mendapatkan perhatian adalah kompetensi spritual, karena kompetensi ini merupakan hal terpenting dalam pembentukan sikap dan karakter pegawai. Program-program pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai diupayakan mengutamakan dan menekankan pada muatan kompetensi spritual.
- b. Pimpinan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau yang berada pada level *top*/puncak, *middle*/tengah atau *lowwer*/bawah untuk senantiasa memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik, terutama menjaga agar hubungan antara bawahan dengan atasan dalam kaitan ini atasan atau pimpinan hendaknya senantiasa memberikan bimbingan, pengawasan dan perhatian kepada bawahan dalam

melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dilakukan untuk menumbuhkan semangat serta mendorong pegawai dalam bekerja karena pegawai diperhatikan dengan baik oleh pimpinan atau atasannya. Perlakuan tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan organisasi.

- c. Untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan, kualitas kerja pegawai merupakan salah satu ukuran keberhasilan kinerja, untuk dapat mencapai kualitas kerja yang baik, kepada atasan atau pimpinan diharapkan memberikan petunjuk dan bimbingan serta arahan kepada bawahan agar bekerja sesuai dengan norma-norma, aturan dan standar kerja yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, I.D.K.R.I.A., Brahmayanti, Subaedi. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol:12, No1, Maret 2010:42-45. Diambil 29 Juli 2011 dari situs World Wide Web [Http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/indek.php/man/article/viewFile/17988/17988](http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/indek.php/man/article/viewFile/17988/17988).
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja Falasafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Fachrizar, Muhammad Ujang. (2006). Pengaruh Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Musi Rawas. *Tesis Magister Administari Publik Universitas Sriwijaya*. Palembang (tidak untuk dipublikasikan).
- Gunarto. (2009). *Analisis Statistik Dengan Aplikasi Program SPSS, Pengenalan SPSS, Eksplorasi Data, Uji Validitas & Reabilitas, Analisis Faktor, Analisis Regresi dan Korelasi*. Palembang : Mc.Cendikia
- Handoko, Hani.T. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, SP Malayu. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurliana. (2008). *Kompetensi Plus Teori, Desain dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iip K Lewa, Eka Idham., & Subowo. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan DiPT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagaian Barat, Cirebon. *Jurnal SINERGI Edisi Khusus on Human Resources*, 2005 129 ISSN : 1410 – 9018. Diambil 29 Juli 2011 dari situs World Wide Web <http://journal.uii.ac.id/index.php/Sinergi/article/viewFile/934/864>.
- Iswanto, Y. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Terbuka.

- Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. (2009). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai (LAKIP) tahun 2009*. Kanwil Kementerian Agama Prov. Kepulauan Riau.
- Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau. (2010). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai (LAKIP) tahun 2010*. Kanwil Kementerian Agama Prov. Kepulauan Riau.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2002). *Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota*. Kementerian Agama RI
- Lilik, Khoiriyah. (2009). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah. Surakarta. Diambil 14 Mei 2011 dari situs World Wide Web <http://www.etb.eprints-ums.ac.id/5725/1/A2/10050131>.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Rosda Karya.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nadar. (2009). Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Berdasarkan Persepsi Pejabat Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Wakatobi, *Tesis Magister, Magister Administrasi Publik*, Universitas Terbuka. Jakarta.
- Nurmianto, Eko., Siswanto, Nurhadi., Sapuwan, Sanusi. (2006). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo). *Jurnal Teknik Industri* Vol.8, No.1. Juni 2006:49053. Diambil tanggal 29 Juli 2011 dari situs World Wide Web [Http://artikel.com/download/dl/jurnal-kompetensi-terhadap-kinerja.pdf](http://artikel.com/download/dl/jurnal-kompetensi-terhadap-kinerja.pdf).
- P, Darsono. dan Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting.
- Priyatno, Dwi. (2009). *Mandiri Belajar SPSS (Statistik Product and Service Solution) Untuk analisa Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta : MediaKom.
- Prasetyo Budi. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo, *Jurnal Ilmiah* 6. Diambil 29 Juli 2011 dari situs World Wide Web <http://stieabibudiprasetyo.com/?page-id=315>

- (2011). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Kinerja Peserta Pelatihan Di Balai Pelatihan Dinas Kependudukan Propinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah* 8. Diambil 29 Juli 2011 dari situs World Wide Web <http://stieabibudiprasetyo.com/?page-id=315>.
- Republik Indonesia. (1999). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Diambil tanggal 12 Mei 2011 dari situs World Wide Web <http://www.sdm.depkeu.go.id/doc/UU%2043%201999.pdf>.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju,
- (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Setiono. (2009). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kanwil Departemen Agama Propinsi Jambi, *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Jambi. Jambi.
- Siagian, Sondang. P.(1994). *Patologi Birokrasi Analisis, Identifikasi dan Terapinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- (2001). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto.(2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sinambela., dkk. (2008). *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tika, Pambundu. (2005). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- (2010). *Budaya Organisasi sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta : Rajawali Pers.

Yuniarsih, Tjutju., dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Zauhar, Soesilo. (2002). *Reformasi Administrasi: Konsep, Dimensi & Strategi*. Jakarta : Bumi Aksara

Universitas Terbuka

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR WILAYAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU
Jl. Raya Senggarang Km. 15 Bukit Penarik II Kel. Air Raja
Telp / Fax : (0771) 7003411
Website : <http://kepri.kemenag.go.id> email : kanwilkepri@kemenag.go.id
Tanjungpinang

Nomor : Kw.32.1/Kp.01.1 /2687/2011
Sifat : Biasa
Lampiran : --
Perihal : Permohonan Izin Penelitian
Tesis Mahasiswa S2 An. SYAHJOHAN, S.Ag

Tanjungpinang, 23 Mei 2011

Kepada Yth.
Kepala UT-UPBJJ Batam
Batam

Dengan hormat, membaca surat saudara Nomor : 027/H31.59/MM/2011 tanggal 09 maret 2011 perihal sebagaimana di pokok surat, yang bertanda tangan dibawah ini :

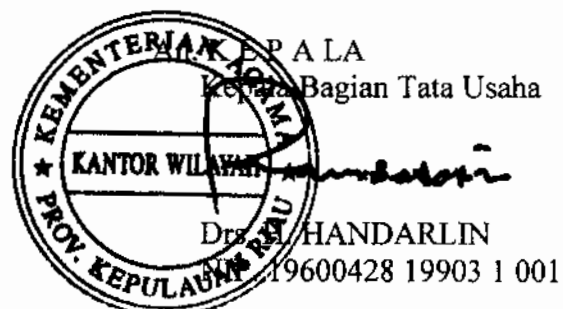
Nama : Drs. H. Handarlin
NIP : 19600428 19903 1 001
Jabatan : Kepala Bagian Tatausaha Kanwil Kemenag Prov. Kep. Riau

Dengan ini member izin kepada

Nama : Syahjohan, S.Ag
NIM : 015792739
Status : Mahasiswa Progam Pascasarjana UT-UPBJJ Batam

Untuk melakukan penelitian dan mengambil data/informasi yang diperlukan berkaitan dengan judul Tesis "**Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau**". Selanjutnya salinan hasil penelitian mohon untuk diserahkan kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau untuk kepentingan dinas

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima kasih



Termbusan Yth
Ka. Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kep. Riau (sebagai laporan)
Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian**KATA PENGANTAR**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Lampiran : 1 (satu) berkas
Judul TAPM : **PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Kepada Ykh : Bapak/Ibu/Sdr.
Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kep. Riau
Di Tanjungpinang

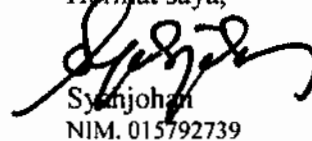
Dengan hormat, dalam rangka penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) di Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka, sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) di Universitas Terbuka. Dengan ini memohon Bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr. Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau berkenan kiranya membantu saya memenuhi syarat tersebut dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari pihak manapun juga. kejujuran jawaban Bapak/Ibu/Sdr. sangat diperlukan guna mendapatkan data yang valid. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr. adalah benar, tidak ada yang salah, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr. selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Tanjungpinang, Mei 2011

Hormat saya,



Syarifjohan
NIM. 015792739

1. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER:

- a. Berilah tanda (√) pada kolom Bapak/Ibu/Sdr.(i) pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- b. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:
 - 1 = Sangat Setuju (SS)
 - 2 = Setuju (S)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 4 = Tidak Setuju (TS)
 - 5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- a. Nama/Inisial :
- b. Umur : Tahun
- c. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
- d. Pangkat/golongan :
- e. Masa kerja : Tahun,.....Bulan
- f. Pendidikan terakhir :, Jurusan.....
- g. Status Pernikahan : () Belum Nikah atau () Nikah

) coret yang tidak perlu

KOMPETENSI PEGAWAI (Variabel X₁)**KETERANGAN**

N0	Pernyataan/Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Kompetensi Intelektual						
1	Bapak/Ibu/Sdr(i) memiliki kemampuan berbicara dengan orang lain					
2	Bapak/Ibu/Sdr(i) mampu melakukan perhitungan matematika sederhana seperti penambahan, perkalian dan sebagainya.					
3	Bapak/Ibu/Sdr(i) mampu mengingat dengan baik melalui pengulangan dan latihan-latihan					
4	Bapak/Ibu/Sdr(i) mampu untuk menarik kesimpulan dari berbagai informasi yang tersedia mengenai suatu masalah					
5	Bapak/Ibu/Sdr(i) mampu mengidentifikasi bentuk-bentuk kehadiran secara visual seperti kehadiran masyarakat umum, pejabat, aparat keamanan, dll					
Kompetensi Emosional						
6	Bapak/Ibu/Sdr(i) mengetahui kelemahan diri sendiri					
7	Bapak/Ibu/Sdr(i) mampu mengenali emosi pribadi dan dampaknya					
8	Bapak /Ibu/Sdr(i) memiliki keyakinan akan kemampuan diri sendiri					
9	Bapak/Ibu/Sdr(i) memiliki kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri					
10	Bapak/Ibu/Sdr(i) berkomitmen untuk menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi					
11	Bapak/Ibu/Sdr(i) memiliki ketekunan untuk mencapai tujuan meskipun banyak tantangan dan kemunduran					
12	Bapak/Ibu/Sdr(i) mampu membangkitkan semangat individu serta mengarahkannya					
Kompetensi Spritual						
13	Bapak/Ibu/Sdr(i) memiliki sikap berbakti dan memberikan yang terbaik kepada negara, masyarakat dan agama					
14	Bapak/Ibu/Sdr(i) memiliki sikap jujur ataupun dapat dipercaya yang melekat dalam diri					
15	Bapak/Ibu/Sdr(i) mampu bekerja dengan bersikap teguh atas semua bentuk kebaikan					
16	Bapak/Ibu/Sdr(i) memiliki sifat ramah dengan orang lain atau masyarakat yang dilayani					
17	Bapak/Ibu/Sdr(i) memiliki sifat penyayang dengan orang lain atau masyarakat yang dilayani					
18	Bapak/Ibu/Sdr(i) senantiasa bersyukur atas segala pertolongan dan kemudahan					
19	Bapak/Ibu/Sdr(i) bertanggungjawab penuh atas perbuatan pribadi serta dalam menjalankan keputusan bersama					

Keterangan :

SS	Sangat Setuju	Skor	5
S	Setuju	Skor	4
KS	Kurang Setuju	Skor	3
TS	Tidak Setuju	Skor	2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor	1

LINGKUNGAN KERJA (Variabel X₁)

KETERANGAN

NO	Pernyataan/Indikator	SS	S	KS	TS	STS
Suasana Kerja						
20	Tempat bekerja Bapak/Ibu/Sdr (i) terasa nyaman					
21	Tempat bekerja Bapak/Ibu/Sdr (i) terasa sejuk					
22	Tempat bekerja Bapak/Ibu/Sdr (i) terasa terang					
23	Bapak/Ibu/Sdr(i) bekerja dalam suasana yang tenang dan tentram					
24	Ruang kerja Bapak/Ibu/Sdr (i) sudah tertata rapi sesuai dengan fungsinya					
Hubungan Dengan Rekan kerja						
25	Bapak/Ibu/Sdr(i) mampu dan dapat bekerja dalam satu tim					
26	Bapak/Ibu/Sdr (i) membina dan meningkatkan hubungan dengan seluruh pegawai					
27	Bapak/Ibu/Sdr (i) saling membantu kesulitan rekan kerja					
Hubungan Dengan Atasan						
28	Atasan dan pimpinan Bapak/Ibu/Sdr (i) selalu bersikap ramah					
29	Atasan dan pimpinan Bapak/Ibu/Sdr(i) melakukan pengawasan yang tiada henti					
30	Atasan dan pimpinan Bapak/Ibu/Sdr (i) tidak segan-segan dan selalu membantu kesulitan bawahan					
Tersedianya Sarana dan Prasarana						
31	Tersedianya sarana komunikasi antar ruangan ditempat Bapak/Ibu/Sdr (i) bekerja dengan baik					
32	Alat kerja Bapak/Ibu/Sdr(i) tersedia sangat baik untuk dipergunakan baik secara kualitas maupun kuantitas					

Keterangan :

SS	Sangat Setuju	Skor	5
S	Setuju	Skor	4
KS	Kurang Setuju	Skor	3
TS	Tidak Setuju	Skor	2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor	1

KINERJA PEGAWAI (Variabel Y)

KETERANGAN

N0	Pernyataan/Indikator	SS	S	KS	TS	STS
	Efektif					
33	Dalam melaksanakan pekerjaan, hasil pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) capai telah memenuhi target yang diterapkan					
34	Dalam bekerja, pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) lakukan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya					
35	Dalam bekerja selama ini, Bapak/Ibu/Sdr(i) terdorong untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan atas kesadaran sendiri					
	Efisien					
36	Pengelolaan Biaya yang Bapak/Ibu/Sdr(i) gunakan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku					
37	Biaya-biaya yang Bapak/Ibu/Sdr(i) gunakan sudah sesuai dengan perencanaan					
38	Biaya-biaya yang Bapak/Ibu/Sdr(i) gunakan sudah tepat sasaran yang sudah direncanakan					
39	Pemecahan masalah dikantor yang Bapak/Ibu/Sdr(i) lakukan berdasarkan pada skala prioritas					
40	Pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja harian, mingguan dan bulanan					
	Kualitas					
41	Semua pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) laksanakan telah sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku					
42	Hasil pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr(i) selalu sesuai dengan standar yang diharapkan dalam meningkatkan kinerja					
43	Dalam melaksanakan tugas Bapak/Ibu/Sdr(i) sering menerima komplain dari atasan atau pimpinan					
	Ketepatan Waktu					
44	Pekerjaan dapat Bapak/Ibu/Sdr(i) selesaikan tepat pada waktunya (sesuai jadwal) yang telah ditentukan					
45	Bapak/Ibu/Sdr(i) senantiasa menyelesaikan tugas lebih awal waktu yang telah ditetapkan					
	Produktivitas					
46	Bapak/Ibu/Sdr(i) setiap melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat					
47	Pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) hasilkan lebih banyak dari yang telah diberikan atasan atau pimpinan					
48	Bapak/Ibu/Sdr(i) selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dalam waktu yang singkat					
	Keselamatan					
49	Sarana penunjang pelaksanaan kegiatan organisasi Bapak/Ibu/Sdr(i) sudah layak dan memenuhi syarat untuk peningkatan kinerja pegawai					
50	Kondisi fisik dan kesehatan pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan					
51	Pengembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh mentalitas pegawai					

Keterangan :

SS	Sangat Setuju	Skor	5
S	Setuju	Skor	4
KS	Kurang Setuju	Skor	3
TS	Tidak Setuju	Skor	2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor	1

Lampiran 3 : Data Ordinal Uji Validitas

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	X1	20	21	22	23	24	24	26	27		
1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	77	4	3	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	3	3	4	3	3	4	4	
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	75	5	4	5	5	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	5	4	5	4	4	4	4	4	
5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	64	4	4	4	4	4	3	4	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	84	4	3	4	4	4	4	4	4	
8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	86	5	5	4	5	5	5	5	5	
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	66	4	4	5	5	4	4	5	5	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	70	3	3	5	4	4	4	4	4	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	88	3	4	4	4	4	4	4	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	79	4	4	5	4	3	4	4	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3	3	4	3	3	3	3	4	
14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	4	3	4	4	3	3	3	4	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	3	3	4	4	3	4	4	4	

28	29	30	31	32	X2	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	Y	
3	4	3	3	5	41	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75
4	4	3	3	4	38	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	83
5	4	4	3	4	50	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	75
5	5	4	4	4	48	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	79
3	4	3	3	3	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
4	4	3	3	5	43	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	80
5	5	5	5	5	54	5	4	5	4	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
5	5	3	4	3	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	74
4	4	4	3	3	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	73
5	5	5	5	5	47	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	80
5	5	4	4	4	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
4	3	4	3	4	37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69
4	3	4	2	2	40	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	3	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	86

**Lampiran 4 : Konversi Skala Ordinal Ke Interval untuk Uji Validitas dengan
MSI**

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3.67	5.15	3.67	5.15	3.67	5.15	3.67	5.15	3.67	3.67	3.67	5.15	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15
2	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
3	3.67	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15	3.67	3.67
4	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
5	2.24	3.67	2.24	2.24	3.67	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	2.24	3.67	2.24	2.24	3.67	2.24	2.24
6	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15
7	5.15	3.67	5.15	3.67	5.15	5.15	3.67	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15
8	5.15	5.15	3.67	3.67	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	3.67	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	3.67	5.15
9	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	2.24	2.24	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	2.24	3.67	2.24	2.24	3.67
10	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	1.44	3.67	3.67	3.67	3.67
11	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	3.67	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67
12	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15	5.15	5.15	3.67
13	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
14	3.67	3.67	3.67	2.24	3.67	3.67	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	3.67	3.67
15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15

X1	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	X2	33	34	35	36	37
78.61	3.50	2.36	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	2.36	3.50	2.36	2.36	4.81	42.25	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75
69.73	3.50	2.36	2.36	3.50	3.50	2.36	2.36	3.50	3.50	3.50	2.36	2.36	3.50	37.52	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19
74.22	4.81	3.50	4.81	4.81	4.81	3.50	3.50	4.81	4.81	3.50	3.50	2.36	3.50	52.22	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75
69.73	4.81	3.50	4.81	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	4.81	4.81	3.50	3.50	3.50	50.74	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75
56.86	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	2.36	3.50	3.50	2.36	3.50	2.36	2.36	2.36	39.80	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75
97.85	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	62.53	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19
88.97	3.50	2.36	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	4.81	3.50	3.50	2.36	2.36	4.81	44.70	5.19	3.75	3.75	5.19	3.75
91.93	4.81	4.81	3.50	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	61.22	5.19	3.75	5.19	3.75	5.19
61.15	3.50	3.50	4.81	4.81	3.50	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	2.36	3.50	2.36	51.08	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75
67.50	2.36	2.36	4.81	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	2.36	2.36	42.25	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75
93.41	2.36	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	4.81	52.22	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75
80.09	3.50	3.50	4.81	3.50	2.36	3.50	4.81	4.81	4.81	4.81	3.50	3.50	3.50	50.91	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19
69.73	2.36	2.36	3.50	2.36	2.36	2.36	2.36	3.50	3.50	2.36	3.50	2.36	3.50	36.38	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39
68.35	3.50	2.36	3.50	3.50	2.36	2.36	3.50	3.50	3.50	2.36	3.50	1.59	1.59	37.12	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75
97.85	2.36	2.36	3.50	3.50	2.36	3.50	3.50	4.81	3.50	3.50	3.50	2.36	4.81	43.56	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19

13

	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	Y
	3.75	5.19	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75 75.65
	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75 87.09
	3.75	3.75	5.19	2.39	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75 75.65
	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19	3.75	5.19	3.75	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75 81.33
	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75 67.17
	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19 98.61
	5.19	3.75	5.19	2.39	3.75	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19 84.29
	5.19	5.19	3.75	2.39	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19 91.49
	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75 74.21
	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75 72.77
	3.75	5.19	3.75	2.39	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19 84.29
	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75 92.85
	2.39	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75 67.17
	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75 72.77
	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75 89.97

Lampiran 5: Data Validitas X1, X2, dan Y

Validitas X1 : Kompetensi Pegawai

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan no 1	4.0680	.87099	15
pertanyaan no 2	4.0680	.87099	15
pertanyaan no 3	3.9693	.82213	15
pertanyaan no 4	3.8740	.93454	15
pertanyaan no 5	4.1633	.72217	15
pertanyaan no 6	4.1667	.90582	15
pertanyaan no 7	3.8740	.93454	15
pertanyaan no 8	4.2653	.92818	15
pertanyaan no 9	4.1667	.90582	15
pertanyaan no 10	4.1633	.72217	15
pertanyaan no 11	4.1633	.72217	15
pertanyaan no 12	4.2620	.75050	15
pertanyaan no 13	3.9693	.82213	15
pertanyaan no 14	4.0647	.67745	15
pertanyaan no 15	3.9227	1.23194	15
pertanyaan no 16	4.2653	.92818	15
pertanyaan no 17	4.3640	.93898	15
pertanyaan no 18	3.8740	.93454	15
pertanyaan no 19	4.0680	.87099	15
variabel kompetensi pegawai	77.7320	13.35564	15

Correlations

		variabel kompetensi pegawai
pertanyaan no 1	Pearson Correlation	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
pertanyaan no 2	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	15
pertanyaan no 3	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15

pertanyaan no 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.729** .002 15
pertanyaan no 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.892** .000 15
pertanyaan no 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.895** .000 15
pertanyaan no 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.806** .000 15
pertanyaan no 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.858** .000 15
pertanyaan no 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.871** .000 15
pertanyaan no 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.762** .001 15
pertanyaan no 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.730** .002 15
pertanyaan no 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.712** .003 15
pertanyaan no 13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.869** .000 15
pertanyaan no 14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.767** .001 15
pertanyaan no 15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.869** .000 15
pertanyaan no 16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.856** .000 15
pertanyaan no 17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.732** .002 15
pertanyaan no 18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.762** .001 15
pertanyaan no 19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.788** .000 15

variabel kompetensi pegawai	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	15

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

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

Validitas X2: Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan no 20	3.5453	.92705	15
pertanyaan no 21	3.14267	.870718	15
pertanyaan no 22	3.9480	.78311	15
pertanyaan no 23	3.6973	.79640	15
pertanyaan no 24	3.4580	.85858	15
pertanyaan no 25	3.3707	.77366	15
pertanyaan no 26	3.6973	.79640	15
pertanyaan no 27	4.1987	.67648	15
pertanyaan no 28	3.9593	.90424	15
pertanyaan no 29	3.8720	.87912	15
pertanyaan no 30	3.3820	.90386	15
pertanyaan no 31	3.0267	1.06344	15
pertanyaan no 32	3.6687	1.11537	15
pertanyaan no 33	46.9667	8.27280	15

Correlations

		Variabel lingkungan kerja
pertanyaan no 20	Pearson Correlation	.617
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	15
pertanyaan no 21	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
pertanyaan no 22	Pearson Correlation	.522*
	Sig. (2-tailed)	.046
	N	15
pertanyaan no 23	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
pertanyaan no 24	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	15

pertanyaan no 25	Pearson Correlation	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
pertanyaan no 26	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	15
pertanyaan no 27	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	15
pertanyaan no 28	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	15
pertanyaan no 29	Pearson Correlation	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
pertanyaan no 30	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	15
pertanyaan no 31	Pearson Correlation	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
pertanyaan no 32	Pearson Correlation	.464
	Sig. (2-tailed)	.081
	N	15
pertanyaan no 33	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	15

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

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

Variabel Y: Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pertanyaan no 33	4.6140	.73021	15
pertanyaan no 34	4.2300	.70265	15
pertanyaan no 35	4.2300	.70265	15
pertanyaan no 36	4.2300	.70265	15
pertanyaan no 37	4.1393	.84278	15
pertanyaan no 38	4.1393	.84278	15
pertanyaan no 39	4.4220	.74361	15
pertanyaan no 40	4.3260	.73021	15
pertanyaan no 41	3.2167	1.02390	15
pertanyaan no 42	4.2300	.70265	15
pertanyaan no 43	4.7100	.70265	15
pertanyaan no 44	4.1500	1.12326	15
pertanyaan no 45	4.3313	.89824	15
pertanyaan no 46	4.5180	.74361	15
pertanyaan no 47	4.3260	.73021	15
pertanyaan no 48	4.4220	.74361	15
pertanyaan no 49	4.4220	.74361	15
pertanyaan no 50	4.2300	.70265	15
pertanyaan no 51	4.1340	.65914	15
variabel kinerja	81.0207	9.71460	15

Correlations

		variabel kinerja
pertanyaan no 33	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
pertanyaan no 34	Pearson Correlation	.546*
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	15
pertanyaan no 35	Pearson Correlation	.568*
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	15
pertanyaan no 36	Pearson Correlation	.416
	Sig. (2-tailed)	.123
	N	15
pertanyaan no 37	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15

pertanyaan no 38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.819** .000 15
pertanyaan no 39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.670** .006 15
pertanyaan no 40	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.530* .042 15
pertanyaan no 41	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.510 .052 15
pertanyaan no 42	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.827** .000 15
pertanyaan no 43	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.725** .002 15
pertanyaan no 44	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.805** .000 15
pertanyaan no 45	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.844** .000 15
pertanyaan no 46	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.554 .032 15
pertanyaan no 47	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.532* .041 15
pertanyaan no 48	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.486 .066 15
pertanyaan no 49	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.608* .016 15
pertanyaan no 50	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.700** .004 15
pertanyaan no 51	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.556* .031 15
variabel kinerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 15

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

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

Lampiran 6: Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, dan Y

Reliability

X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100
	Excluded ^a	0	0
	Total	15	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.768	20

Reliability

X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100
	Excluded ^a	0	0
	Total	15	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.768	14

Reliability

Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100
	Excluded ^a	0	0
	Total	15	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.757	20

Lampiran 7 : Data Ordinal Responden

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

18	19	X1	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	X2	33	34	35
4	4	81	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	57	5	4	4
5	5	87	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	57	5	5	5
5	4	83	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	57	5	4	4
4	4	79	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	2	5	5	52	4	4	5
4	4	86	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	56	5	5	5
4	4	87	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	59	5	4	5
4	4	74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	52	4	4	4
4	4	86	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	61	5	4	4
4	5	79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53	5	4	4
4	4	72	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	53	4	5	4
4	4	80	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	53	5	4	5
5	5	91	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	60	5	5	4
5	5	81	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	55	4	5	4
4	4	81	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	55	5	5	5
5	5	88	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	54	5	4	5
5	5	88	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61	5	5	5
3	3	78	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	55	5	5	4
4	3	70	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	49	4	4	3
5	5	84	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	61	4	4	4
5	5	89	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	57	5	5	5
4	4	77	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	54	4	4	4
3	4	72	3	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	5	3	47	3	4	4
4	4	76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	50	4	5	4
4	4	76	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	51	4	4	4
4	4	82	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	55	5	5	5
4	4	77	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	57	4	4	4
4	4	75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	52	5	4	4
4	4	74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51	4	4	4
3	3	76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	5	5	4
3	4	68	3	2	1	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5	47	5	5	5
4	4	83	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	55	5	5	5
4	4	80	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	55	5	5	4
4	4	74	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	50	4	4	3
4	3	87	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	59	5	3	5
4	3	83	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	4	5	5	55	5	3	5
3	3	64	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	45	4	4	4
4	3	75	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	53	5	5	3
4	4	79	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	51	5	5	4
4	4	81	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	2	5	5	54	4	4	4
4	3	75	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	55	4	4	4
4	4	74	2	3	4	4	4	4	4	5	3	2	1	4	2	42	5	4	5
5	5	89	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	57	5	5	5
5	5	91	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	59	5	5	5
5	4	86	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	1	4	4	54	5	5	4
4	4	76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	52	4	4	4
5	4	87	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	57	5	4	4
4	4	84	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	58	5	4	5

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	Y
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	79
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	88
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	80
5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	1	4	5	78
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	77
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	89
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	77
3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	82
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	87
4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	78
5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	84
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	84
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	87
3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	77
4	3	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	91
5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75
5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	74
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	74
4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	73
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	86
4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	80
5	3	3	4	4	2	5	4	4	5	5	5	5	1	4	4	76
4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	79
4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	84
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	86
5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	82
4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	78
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	91
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	86
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	65
4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	80
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	83
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	83
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	82
4	2	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	2	1	4	4	73
5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	86
5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	91
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	91
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	85

Lampiran 8 : Data Normalitas

N	Valid	47
	Missing	0
Mean		70.1300
Median		70.5000
Std. Deviation		10.44695
Skewness		-.177
Std. Error of Skewness		.347
Kurtosis		.510
Std. Error of Kurtosis		.681
Percentiles	25	63.2000
	50	70.5000
	75	76.4700

N	Valid	47
	Missing	0
Mean		37.4783
Median		37.5300
Std. Deviation		5.21794
Variance		27.227
Skewness		.422
Std. Error of Skewness		.347
Kurtosis		.811
Std. Error of Kurtosis		.681
Percentiles	25	34.0500
	50	37.5300
	75	40.1500

N	Valid	47
	Missing	0
Mean		75.7087
Median		74.7000
Std. Deviation		8.40968
Variance		70.723
Skewness		-.047
Std. Error of Skewness		.347
Kurtosis		-.493
Std. Error of Kurtosis		.681
Percentiles	25	69.0200
	50	74.7000
	75	81.9000

Lampiran 9: Konversi Skala Ordinal ke Interval

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	5.15	5.15	3.67	3.67	3.67	5.15	3.67
2	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	3.67
3	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.67	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67	5.15
4	3.75	3.75	5.19	5.19	2.39	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	3.67	3.67	2.24	5.15	5.15	5.15	5.15
5	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15	5.15
6	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.15	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15	3.67
7	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	2.24	3.67	3.67
8	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67	5.15	5.15
9	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15
10	3.75	5.19	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	2.24	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	2.24
11	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
12	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	3.67	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15
13	3.75	5.19	3.75	3.75	2.39	2.39	3.75	3.75	3.75	5.19	3.67	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67	3.67
14	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	2.39	3.75	3.67	5.15	3.67	3.67	3.67	2.24	3.67
15	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	2.39	5.19	3.67	5.15	3.67	3.67	5.15	5.15	5.15
16	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	2.39	5.19	5.15	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15
17	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	2.39	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
18	3.75	3.75	2.39	2.39	3.75	5.19	5.19	3.75	2.39	3.75	3.67	3.67	2.24	2.24	2.24	2.24	3.67
19	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	5.19	3.75	3.75	2.39	3.75	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15
20	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.15	5.15	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
21	3.75	3.75	3.75	5.19	1.57	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	5.15	3.67	5.15	3.67	5.15	3.67	3.67
22	2.39	3.75	3.75	5.19	2.39	3.75	3.75	5.19	2.39	3.75	2.24	3.67	3.67	3.67	2.24	3.67	3.67
23	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
24	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
25	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	3.67
25	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	5.15	3.67	3.67	3.67	5.15	3.67	3.67
27	5.19	3.75	3.75	5.19	2.39	2.39	3.75	3.75	1.57	5.19	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
28	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
29	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
30	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	5.19	5.19	2.39	3.75	2.24	1.44	1.00	1.44	1.44	2.24	2.24
31	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	5.15	3.67
32	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	2.39	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
33	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	2.39	3.75	2.24	3.67	3.67	2.24	3.67	3.67	5.15
34	5.19	2.39	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67
35	5.19	2.39	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67	5.15	3.67
36	3.75	3.75	3.75	2.39	2.39	3.75	2.39	2.39	2.39	2.39	2.24	3.67	3.67	2.24	3.67	2.24	2.24
37	5.19	5.19	2.39	3.75	5.19	3.75	5.19	3.75	1.57	3.75	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
38	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	2.24	2.24	3.67	3.67	2.24	3.67	5.15
39	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	3.67	5.15	3.67	3.67	5.15	3.67	3.67
40	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	2.24
41	5.19	3.75	5.19	3.75	1.57	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	1.44	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67
42	5.19	5.19	5.19	5.19	2.39	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.15	5.15	3.67	5.15	3.67	3.67	5.15
43	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	3.67	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15
44	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	5.15	5.15	3.67	5.15	3.67	3.67	3.67
45	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.67	3.67	2.67	3.67	3.67	3.67	3.67
46	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	3.67	5.15	5.15	3.67	3.67	3.67	5.15
47	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.15	5.15	5.15	3.67	5.15	3.67	3.67
Total	219.1	204.3	201.1	206.4	186.3	201.1	220.9	208.8	159.3	205.1	189.1	203.1	196.2	193.3	198.8	205	204.5

18	19	X1	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
3.67	3.67	74.18	5.15	5.15	3.67	3.57	3.67	5.19	3.75	4.81	3.50	4.81	3.50	3.75
5.15	5.15	81.34	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.19	5.19	3.50	3.50	4.81	3.50	5.19
5.15	3.67	77.14	3.67	5.15	5.15	5.15	3.67	5.19	3.75	3.50	3.50	3.50	4.81	3.75
3.67	3.67	71.51	3.67	3.67	2.24	5.15	5.15	2.39	3.75	3.50	2.36	4.81	1.59	5.19
3.67	3.67	81.38	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	5.19	3.75	3.50	3.50	3.50	3.50	5.19
3.67	3.67	82.82	5.15	3.67	3.67	3.67	5.15	5.19	5.19	3.50	3.50	4.81	3.50	5.19
3.67	3.67	64.07	3.67	3.67	3.67	3.67	2.24	3.75	3.75	3.50	3.50	3.50	3.50	5.19
3.67	3.67	81.46	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67	5.19	3.75	4.81	4.81	4.81	3.50	5.19
3.67	5.15	69.90	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.75	3.75	3.50	3.50	3.50	3.50	3.75
3.67	3.67	61.29	2.24	2.24	3.67	3.67	3.67	3.75	3.75	4.81	4.81	4.81	3.50	3.75
3.67	3.67	72.62	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.19	3.75	3.50	2.36	3.50	4.81	3.75
5.15	5.15	87.30	3.67	5.15	5.15	5.15	5.15	5.19	5.19	3.50	4.81	4.81	3.50	3.75
1.15	1.15	68.94	3.67	5.15	5.15	5.15	3.67	3.75	3.75	3.50	3.50	3.50	4.81	2.39
3.67	3.67	74.19	3.67	5.15	3.67	3.67	3.67	5.19	5.19	3.50	2.36	3.50	3.50	3.75
5.15	5.15	82.98	3.67	5.15	3.67	3.67	5.15	5.19	3.75	3.50	2.36	3.50	3.50	3.75
5.15	5.15	82.94	5.15	3.67	3.67	3.67	3.67	5.19	5.19	4.81	4.81	4.81	4.81	5.19
2.24	2.24	71.27	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.75	5.19	3.50	3.50	3.50	3.50	5.19
3.67	2.24	59.94	3.67	3.67	2.24	2.24	2.24	5.19	3.75	3.50	2.36	3.50	3.50	3.75
5.15	5.15	77.42	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	3.75	3.75	4.81	4.81	4.81	4.81	3.75
5.15	5.15	84.26	5.15	5.15	3.67	3.67	3.67	5.19	5.19	3.50	2.36	4.81	4.81	3.75
3.67	3.67	69.20	5.15	3.67	5.15	3.67	5.15	3.75	3.75	4.81	3.50	3.50	1.59	3.75
2.24	3.67	61.37	2.24	3.67	3.67	3.67	2.24	3.75	5.19	3.50	2.36	1.59	2.36	2.39
3.67	3.67	66.94	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.75	3.75	3.50	3.50	3.50	2.36	3.75
3.67	3.67	66.94	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.75	5.19	4.81	3.50	2.36	2.36	3.75
3.67	3.67	75.54	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.19	5.19	3.50	3.50	3.50	2.36	5.19
3.67	3.67	68.46	5.15	3.67	3.67	3.67	5.15	3.75	3.75	4.81	3.50	3.50	4.81	5.19
3.67	3.67	66.28	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.75	3.75	3.50	2.36	4.81	1.59	5.19
3.67	3.67	64.14	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.75	3.75	3.50	3.50	3.50	2.36	3.75
2.24	2.24	68.32	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	3.75	3.75	3.50	3.50	3.50	3.50	2.39
2.24	3.67	59.06	2.24	1.44	1.00	1.44	1.44	5.19	5.19	3.50	3.50	4.81	4.81	5.19
3.67	3.67	77.02	3.67	3.67	3.67	3.67	5.15	5.19	3.75	3.50	3.50	3.50	2.36	5.19
3.67	3.67	72.70	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.19	3.75	3.50	3.50	3.50	4.81	3.75
3.67	3.67	64.20	2.24	3.67	3.67	2.24	3.67	5.19	3.75	2.36	3.50	3.50	2.36	3.75
3.67	2.24	84.42	5.15	5.15	5.15	5.15	5.15	5.19	5.19	3.50	1.00	3.50	4.81	5.19
3.67	2.24	78.62	5.15	5.15	5.15	3.67	3.67	3.75	5.19	3.50	1.00	3.50	3.50	5.19
2.24	2.24	51.55	2.24	3.67	3.67	2.24	3.67	2.39	2.39	2.36	2.36	2.36	4.81	2.39
3.67	2.24	67.65	2.24	3.67	3.67	3.67	3.67	5.19	3.75	3.50	3.50	3.50	3.50	3.75
3.67	3.67	71.25	2.24	2.24	3.67	3.67	2.24	5.19	5.19	3.50	3.50	2.36	4.81	3.75
3.67	3.67	74.14	3.67	5.15	3.67	3.67	5.15	5.19	3.75	3.50	2.36	3.50	1.59	5.19
3.67	2.24	66.87	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	5.19	3.75	4.81	3.50	3.50	3.50	3.75
3.67	3.67	65.34	1.44	2.24	3.67	3.67	3.67	3.75	3.75	4.81	2.36	1.59	1.00	1.57
5.15	5.15	84.42	5.15	5.15	3.67	5.15	3.67	5.19	5.19	4.81	4.81	4.81	1.00	3.75
5.15	5.15	87.30	3.67	5.15	5.15	5.15	5.15	5.19	5.19	3.50	3.50	2.36	3.50	5.19
5.15	3.67	81.42	5.15	5.15	3.67	5.15	3.67	5.19	5.19	3.50	4.81	4.81	1.00	3.75
3.67	3.67	66.86	3.67	3.67	3.67	3.67	3.67	3.75	3.75	3.50	3.50	2.36	4.81	3.75
5.15	3.67	82.86	3.67	5.15	5.15	3.67	3.67	5.19	5.19	3.50	2.36	3.50	3.50	5.19
3.67	3.67	78.54	5.15	5.15	5.15	3.67	5.15	5.19	3.75	3.50	3.50	3.50	3.50	5.19
197.1	190.9	3599.36	198.06	212.13	205.24	202.29	207.78	238.85	226.81	203.63	182.99	202.32	188.41	226.99

32	X2	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
3.75	46.87	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	5.19
5.19	44.04	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75
3.75	47.04	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75
1.00	38.28	3.75	3.75	5.19	5.19	2.39	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	3.75
5.19	42.77	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	5.19
5.19	47.00	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19
3.75	38.42	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75
3.75	49.66	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19
3.75	39.85	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75
3.75	40.92	3.75	5.19	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	5.19
3.75	41.46	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75
5.19	51.27	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75
5.19	45.60	3.75	5.19	3.75	3.75	2.39	2.39	3.75	3.75	3.75	5.19	5.19
3.75	43.07	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	2.39	3.75	5.19
2.39	43.11	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	2.39	5.19	5.19
5.19	49.45	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	2.39	5.19	5.19
3.75	41.29	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	2.39	3.75	5.19
3.75	35.86	3.75	3.75	2.39	2.39	3.75	5.19	5.19	3.75	2.39	3.75	3.75
3.75	52.49	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	5.19	3.75	3.75	2.39	3.75	5.19
5.19	47.17	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19
3.75	43.69	3.75	3.75	3.75	5.19	1.57	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75
2.39	34.24	2.39	3.75	3.75	5.19	2.39	3.75	3.75	5.19	2.39	3.75	5.19
3.75	38.71	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75
3.75	40.32	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	2.39
5.19	41.59	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75
5.19	45.43	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	5.19
1.00	38.11	5.19	3.75	3.75	5.19	2.39	2.39	3.75	3.75	1.57	5.19	3.75
3.75	38.71	3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	5.19
5.19	38.42	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75
5.19	34.56	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	5.19	5.19	2.39	3.75	3.75
3.75	41.63	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75
3.75	42.60	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	2.39	3.75	5.19
3.75	36.15	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	2.39	3.75	5.19
3.75	48.94	5.19	2.39	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19
3.75	43.23	5.19	2.39	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19
3.75	32.16	3.75	3.75	3.75	2.39	2.39	3.75	2.39	2.39	2.39	2.39	3.75
3.75	39.86	5.19	5.19	2.39	3.75	5.19	3.75	5.19	3.75	1.57	3.75	5.19
3.75	38.61	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19
3.75	41.20	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19
3.75	42.60	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	5.19
1.00	31.95	5.19	3.75	5.19	3.75	1.57	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	2.39
3.75	48.60	5.19	5.19	5.19	5.19	2.39	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19
5.19	47.51	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19
5.19	47.29	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19
3.75	40.02	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75
5.19	44.55	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19
3.75	47.21	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	3.75
217.44	2268.51	251.09	236.33	233.09	238.41	218.25	233.13	252.85	240.81	191.29	237.05	255.41

44	45	46	47	48	49	50	51	Y
3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	71.82
3.75	3.75	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	83.34
5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	71.82
5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	1.00	3.75	5.19	70.67
5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	89.10
5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	90.54
3.75	3.75	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	69.02
5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	84.78
3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	69.02
3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	67.66
3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	74.70
3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	5.19	81.90
3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	5.19	5.19	3.75	70.62
3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	5.19	77.66
5.19	5.19	3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	79.18
5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	89.18
5.19	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	81.98
3.75	2.39	5.19	3.75	3.75	3.75	5.19	5.19	67.82
3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	67.66
5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	5.19	87.66
3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	66.84
2.39	3.75	3.75	5.19	2.39	2.39	3.75	3.75	65.10
3.75	3.75	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	2.39	66.22
3.75	2.39	3.75	2.39	3.75	3.75	3.75	3.75	63.50
3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	81.90
3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	73.34
3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	1.00	3.75	3.75	69.93
3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	66.22
3.75	3.75	3.75	3.75	2.39	5.19	3.75	3.75	71.90
3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	3.75	77.66
5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75	81.90
3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	76.22
3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	3.75	70.54
5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	87.74
5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	5.19	80.54
2.39	2.39	3.75	3.75	2.39	3.75	2.39	2.39	53.90
3.75	3.75	3.75	5.19	3.75	3.75	5.19	3.75	74.04
5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	77.58
3.75	3.75	5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	3.75	77.58
5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	5.19	74.70
3.75	5.19	5.19	3.75	1.57	1.00	3.75	3.75	66.23
3.75	5.19	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	5.19	80.54
3.75	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	87.66
5.19	5.19	5.19	3.75	3.75	5.19	5.19	3.75	84.78
3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	3.75	67.50
5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	5.19	3.75	89.10
3.75	5.19	5.19	3.75	5.19	3.75	5.19	5.19	79.02
240.57	243.09	253.93	252.21	243.99	234.44	249.37	251.89	4305.31

Lampiran 10: Hasil Uji Analisis Regresi dengan SPSS V.17

Regression

Variabel XI Terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	75.7087	8.40968	47
kompetensi pegawai	72.9438	8.47275	47

Correlations

		kinerja	kompetensi pegawai
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.840
	kompetensi pegawai	.840	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja		.000
	kompetensi pegawai	.000	
N	kinerja	47	47
	kompetensi pegawai	47	47

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompetensi pegawai ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.840 ^a	.705	.699	4.61683	.705	107.626	1	45	.000	1.895

a. Predictors: (Constant), kompetensi pegawai

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2294.067	1	2294.067	107.626	.000 ^a
	Residual	959.181	45	21.315		
	Total	3253.248	46			

a. Predictors: (Constant), kompetensi pegawai

b. Dependent Variable: kinerja

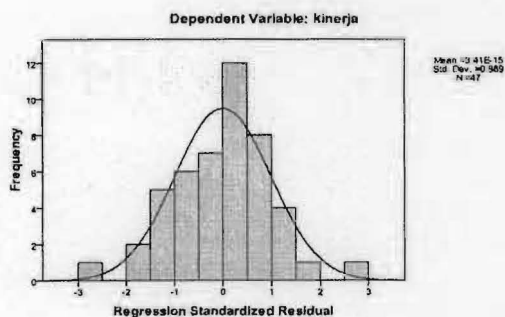
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57.3772	87.6744	75.7037	7.06194	47
Residual	-11.77956	13.52330	.00000	4.56637	47
Std. Predicted Value	-2.525	1.694	.000	1.000	47
Std. Residual	-2.551	2.929	.000	.989	47

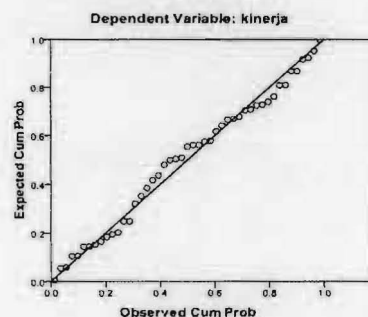
a. Dependent Variable: kinerja

Diagram XI terhadap Y

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Regression

Variabel X2 terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	75.7087	8.40968	47
lingkungan kerja	42.4151	4.92438	47

Correlations

		kinerja	lingkungan kerja
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.610
	lingkungan kerja	.610	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja		.000
	lingkungan kerja	.000	
N	kinerja	47	47
	lingkungan kerja	47	47

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1208.963	1	1208.963	26.612	.000 ^a
	Residual	2044.285	45	45.429		
	Total	3253.248	46			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.610 ^a	.372	.358	6.74007	.372	26.612	1	45	.000	2.083

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.552	8.616		3.662	.001
	lingkungan kerja	1.041	.202	.610	5.159	.000

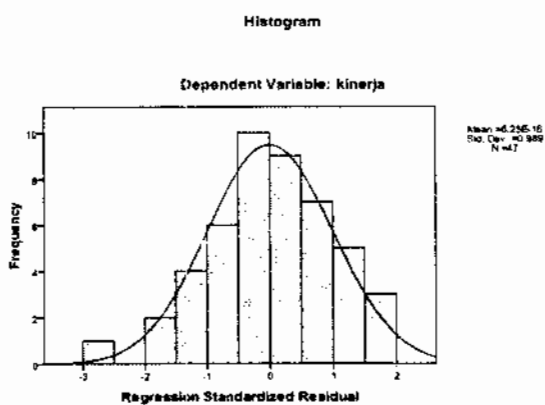
a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

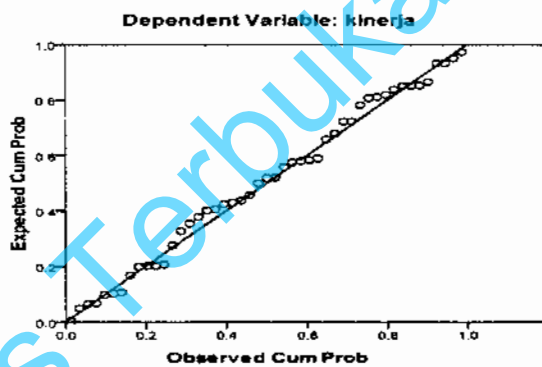
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	64.8139	86.1973	75.7087	5.12658	47
Residual	-18.53730	13.02181	.00000	6.66641	47
Std. Predicted Value	-2.125	2.046	.000	1.000	47
Std. Residual	-2.750	1.932	.000	.989	47

a. Dependent Variable: kinerja

Diagram Variabel X2 terhadap Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Regression

Variabel X1, X2 terhadap Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	75.7087	8.40968	47
kompetensi pegawai	72.9438	8.47275	47
lingkungan kerja	42.4151	4.92438	47

Correlations

		kinerja	kompetensi pegawai	lingkungan kerja
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.840	.610
	kompetensi pegawai	.840	1.000	.827
	lingkungan kerja	.610	.827	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja		.000	.000
	kompetensi pegawai	.000		.000
	lingkungan kerja	.000	.000	
N	kinerja	47	47	47
	kompetensi pegawai	47	47	47
	lingkungan kerja	47	47	47

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, kompetensi pegawai ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.853 ^a	.728	.716	4.48495	.728	58.867	2	44	.000	1.949

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompetensi pegawai

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2368.196	2	1184.098	58.867	.000 ^a
	Residual	885.051	44	20.115		
	Total	3253.248	46			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompetensi pegawai

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.283	5.994		3.050	.004
	kompetensi pegawai	1.054	.139	1.062	7.592	.000
	lingkungan kerja	-.459	.239	-.269	-1.920	.061

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57.8644	88.5023	75.7087	7.17513	47
Residual	-8.14635	12.98142	.00000	4.38637	47
Std. Predicted Value	-2.487	1.783	.000	1.000	47
Std. Residual	-1.816	2.894	.000	.978	47

a. Dependent Variable: kinerja

Diagram X1,X2 terhadap Y

