42743

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA JAMBI

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh :

NILAWATI AGUSTIN

NIM. 500002588

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi

Nilawati Agustin
nilaalamin@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Dinas Perhubungan Kota Jambi adalah suatu lembaga Pemerintah yang mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam melaksanakan urusan perencanaan, pembinaan, pengendalian, pengawasan, pelayanan dan pembangunan dibidang perhubungan yang meliputi lalu-lintas, pelayaran dan udara, pengendalian operasional, angkutan dan teknik saranan prasarana dan ketata usahaan di Kota Jambi. Metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif-kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran angket, dimana instrumen pengukuran yang digunakan pada angket menggunakan skala Likert, sampel pada penelitian sebanyak 89 orang merupakan bagian dari keseluruhan populasi pegawai sebanyak 113 orang, yang dipilih dengan metode simple random sampling (SRS). Alat analisis statsistik yang digunakan ialah regresi linier berganda, uji R^2, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial, didapati nilai t_{hitung} Kompetensi (X_1) sebesar 3,892 sedangkan nilai t_{tabel} 1,987, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, ini berarti kompetensi memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi, sementara, nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja (X_2) hanya sebesar 1,043, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikansi 0,300 > 0,05 berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji Anova, nilai F_{hitung} pengaruh Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 9,462 yang menunjukkan lebih besar dari nilai F_{tabel} 4,11, dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja dapat bekerja secara simultan dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi. Kompetensi yang memadai berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja kinerja walau tanpa lingkungan kerja yang kondusif, tetapi kompetensi yang didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih kuat lagi mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga untuk menghasilkan kinerja terbaik, Dinas Perhubungan Kota Jambi dirasa perlu melakukan upaya meningkatkan kompetensi pegawai beserta sarana lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

ABSTRACT

Competence and Working Environment Influence to the Employee Performance Transportation Department of Jambi City

Nilawati Agustin
nilaalamin@gmail.com

Post Graduate Program.
The Universitas Terbuka

This study aims to determine the effect of human resource's competencies and working environment on the performance of employees at the Department of Transportation in Jambi. Jambi City Transportation Departement is a Government agency which has the main duty to assist the mayor in carrying out the affairs of planning, development, control, monitoring, and development services in the field of communications that include traffic, shipping and air traffic, operational control, transport and engineering infrastructure and it's administrative in the city of Jambi. The method used is descriptive-quantitative methods, data collection is done with interviews and questionnaires, which the measurement instruments are used in the questionnaire using a Likert scale, the study sample as many as 89 people are part of the overall employee population of 113 people, chosen by the method simple random sampling (SRS). Statistical analysis tool used is multiple linear regression, R^2 test, t test and F test. Based on research results, partially, found t_{count} of Competence (X_1) amounted to 3,892 while the value of t_{tabel} 1,987, with $t_{count} > t_{table}$ *and a significance level of 0,000 < 0,05, this means partially* human resouces competence has a significant influence on employee performance Jambi City Department of Transportation, while, t_{count} Working Environment (X_2) only amounted to 1,043, with $t_{count} > t_{table}$ and tha significance level on 0,300 > 0.05 means that the work environment has no partial significantly effect to the performance of employees. Based on the test results of Anova, the value F_{count} influence of Competence (X_1) and the Working Environment (X_2) as 9.462 which indicates higher than the F_{table} value 4.11, with a significance level of 0.000 < 0.05, it's indicates that the competence and work environment could work simultaneously and significantly affects the performance of employees in the Department of Transportation in Jambi. Adequate competence and significant positive effect on the performance of the performance even without a conducive working environment, but competence is supported by a conducive working environment will be even stronger boost employee performance, so as to produce the best performance, the Department of Transportation in Jambi is necessary to make efforts increase competence of employees and its facilities supportive working environment.

Keywords: Competence, Working Environment, Performance, Department of Transportation in Jambi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelasaikan tesis dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi." Penyusunan tesis ini merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi Magister Manajemen pada Universitas Terbuka Jambi.

Atas bantuan dan dukungan yang secara langsung, maupun tidak langsung yang telah penulis terima, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jambi.
2. Mohamad Nasoha, SE., M.Sc, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jambi.
3. Prof. Dr. H. Hapzi Ali, selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis.
4. Dr.A.A.Ketut Budiastra, M.Ed, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan tesis.
5. Kepala Dinas Perhubungan Kota Jambi yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh informasi dari Dinas Perhubungan Kota Jambi untuk menyelesaikan tesis ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

6. Seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi yang secara tidak langsung telah membantu didalam penyelesaian tesis ini.
7. Suami, anakku, orang tua, saudara-saudaraku, seluruh teman dan sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dorongan dan masukan serta bantuan baik moril maupun materil yang tak ternilai harganya.

Dalam penulisan tesis ini, tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasnya pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan tesis ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua, Amin Yarobbal'Alamin,

Jambi, Juni 2015

Wassalam,

Penulis

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Riwayat Hidup

Nama	: Nilawati Agustin
NIM	: 500002588
Program Studi	: Magister Manajemen
Tempat / Tanggal Lahir	: Jambi / 19 Agustus 1986
Riwayat Pendidikan	: Lulus SD di SD YKPP Jambi pada tahun 1998 Lulus SLTP di SLTP YKPP Jambi pada tahun 2001 Lulus SMA di SMA Negeri 3 Jambi pada tahun 2004 Lulus S1 di STIKOM Dinamika Bangsa Jambi pada tahun 2008
Riwayat Pekerjaan	: Tahun 2011 s/d 2013 sebagai PNS di KPU Kota Sungai Penuh Tahun 2013 s/d sekarang sebagai PNS di KPU Kabupaten Batang Hari

Jambi. 02 Juni 2015

(NILAWATI AGUSTIN)
NIM. 500002588

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi

Penyusun TAPM : Nilawati Agustin
NIM : 500002588
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Minggu / 14 Juni 2015

Menyetujui:

Pembimbing II,	Pembimbing I,
Dr.A.A.Ketut Budiastra, M.Ed	Prof.Dr.Ir.H.Hapzi Ali, Pre-MSe,MM,CMA

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu Program Pascasarjana	Direktur Program Pascasarjana
Mohamad Nasoha, SE., M.Sc	Suciati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19781111 200501 1 001	NIP. 19520213 198503 2 001

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama	: Nilawati Agustin
NIM	: 500002588
Program Studi	: Magister Manajemen
Judul TAPM	: Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal	: Minggu/ 14 Juni 2015
Waktu	: 10.30-11.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
Dra. Hartinawati, M.Pd (.....)

Penguji Ahli
Dr.Agus Maulana, MSM (.....)

Pembimbing I
Prof.Dr.Ir.H.Hapzi Ali, Pre-MSc,MM,CMA (.....)

Pembimbing II
Dr.A.A.Ketut Budiastra, M.Ed (.....)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak ii

Kata Pengantar iv

Daftar Isi v

Daftar Gambar vii

Daftar Tabel viii

Daftar Lampiran x

BAB. I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 10

BAB. II TINJAUAN PUSTAKA 11

A. Kajian Teori 11

1. Kompetensi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia 11

2. Lingkungan Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia 18

3. Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia 23

B. Penelitian Terdahulu 31

C. Kerangka Berfikir 34

D. Hipotesis Penelitian 36

E. Operasional Variabel 36

BAB. III METODE PENELITIAN 38

A. Desain Penelitian 38

B. Populasi dan Sampel 38

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

1. Populasi 39
2. Sampel 39
C. Instrumen Penelitian 39
1. Data Primer 40
2. Data Sekunder 40
D. Prosedur Pengumpulan Data 40
1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) 40
2. Studi Lapangan (*Field Research*) 41
E. Metode Analisis Data 42
1. Analisis Deskriptif 42
2. Uji Kualitas Data 44
3. Uji Asumsi Klasik 45
4. Analisis Kuantitatif 48
F. Rancangan Uji Hipotesis 51
BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53
A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kota Jambi 53
B. Hasil Penelitian 60
C. Pembahasan Hasil Penelitian 83
BAB. V KESIMPULAN DAN SARAN 95
A. Kesimpulan 95
B. Saran 96
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian..... 35

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Jambi..... 56

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2010 – 2014 4

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2015 4

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi yang Diikutkan dalam Pelatihan / Diklat dari tahun 2010 hingga 2015 ... 5

Tabel 1.4 Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2010 – 2014 8

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu 31

Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian 36

Tabel 3.1 Skala Likert untuk Mengukur Persepsi Responden atas Pertanyaan Kuisioner 42

Tabel 4.1 Usia Responden Penelitian 61

Tabel 4.2 Gender Responden Penelitian 62

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden Penelitian 63

Tabel 4.4 Lama Masa Bekerja Responden Penelitian 64

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi 65

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja 66

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja 68

Tabel 4.8 Transformasi Data Ordinal ke Interval dengan MSI 69

Tabel 4.9 Uji Validitas Data Hasil Penelitian 72

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Data Hasil Penelitian 73

Tabel 4.11 Uji Normalitas Data Hasil Penelitian 74

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas Data Hasil Penelitian 75

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas Data Hasil Penelitian 77

Tabel 4.14 Uji Autokorelasi Data Hasil Penelitian 78

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Tabel 4.15 Koefisien Regresi Linear Berganda..... 79

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2)..... 80

Tabel 4.17 Uji Pengaruh Parsial..... 81

Tabel 4.18 Uji Simultan (Linearitas)..... 83

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Tabel Penentuan Jumlah Sampel
Lampiran 2	Kuisioner Penelitian
Lampiran 3	Data Hasil Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas Data
Lampiran 5	Uji Reliabilitas Data
Lampiran 6	Regresi Linier Berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Anova), Uji R^2 (Koefisien Determinasi), Uji Autokorelasi (Durbin – Watson), Uji Multikolinieritas, Uji Normalitas (Kolmogrov – Smirnov), Uji Heteroskedesitas (Glejser)
Lampiran 7	Tabel Statistik

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan daerah dalam pelaksanaannya merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Pembangunan Daerah dilaksanakan salah satunya melalui otonomi daerah dan pengaturan sumber daya nasional yang memberi kesempatan bagi peningkatan demokrasi dan kinerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam penyelenggaraan pemerintahan / pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam pelaksanaan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, maka pemerintah harus mengupayakannya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat madani yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan keikutsertaan masyarakat, keterbukaan dan pertanggungjawabannya kepada masyarakat.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki. Organisasi dengan kinerja yang baik mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya, serta mampu menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasi.

Sebagai upaya untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik dan efektif dan agar struktur organisasi yang ada dapat sehat dan efesien, maka perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

kompetensi untuk mengisi dan mengelola organisasi tersebut secara profesional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawabnya, sehingga seluruh kegiatan dalam organisasi dapat berjalan secara efektif, efesien, dan inovatif.

Dinas Perhubungan Kota Jambi adalah suatu lembaga Pemerintah yang mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam melaksanakan urusan perencanaan, pembinaan, pengendalian, pengawasan, pelayanan dan pembangunan dibidang perhubungan yang meliputi lalu-lintas, pelayaran dan udara, pengendalian operasional, angkutan dan teknik sarana prasarana dan ketata usahaan serta mempunyai fungsi yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkungan bidang perhubungan;
4. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian dibidang perhubungan;
5. Pengkoordinasian hubungan kerjasama dengan instansi pemerintah maupun swasta untuk kepentingan pelaksanaan tugas.

Hal ini sesuai dengan Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Jambi Yaitu:

VISI

Menjadikan sistem transportasi yang handal dan terjangkau oleh masyarakat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

MISI

1. Meningkatkan pelayanan jasa transportasi melalui peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia;
2. Meningkatkan kualitas hidup melalui peningkatan sarana dan prasarana transportasi yang berorientasi terbentuknya ramah lingkungan;
3. Meningkatkan faktor penunjang mobilitas masyarakatmelalui peningkatan pelayanan transportasi dalam mencapai pusat-pusat kegiatan pelayanan perkotaan secara aman dan nyaman
4. Meningkatkan produktivitas ekonomi masyarakat melalui penyediaan jasa dan prasarana transportasi secara terpadu, tertib, lancar dan efisien;
5. Meningkatkan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) dalam rangka memenuhi kebutuhan penyediaan dana dan pembangunan prasarana transportasi darat.

Tercapainya Visi dan Misi tersebut sangat tergantung dari kemampuan pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi yang ada. Kemampuan tersebut ditentukan dari aspek individu tiap SDM yang ada dalam organisasi tersebut, untuk itu kebutuhan akan SDM yang kompeten dan memenuhi syarat kemampuan untuk dapat bekerja sesuai tuntutan profesinya.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal penelitian, Dinas Perhubungan Kota Jambi tergolong dalam organisasi yang besar yang terdiri dari 225 orang SDM yang bekerja di dalamnya, terdiri dari personil yang bertugas di kantor dan di luar kantor serta SKPD seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
Tahun 2010 – 2014

No.	Tahun	Jumlah Pegawai		
		PNS	TKK	Total
1.	2010	140 orang	81 orang	221 orang
2.	2011	139 orang	81 orang	220 orang
3.	2012	130 orang	100 orang	230 orang
4.	2013	114 orang	112 orang	226 orang
5.	2014	113 orang	112 orang	225 orang

Sumber: data sekunder diolah

Guna organisasi dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien serta berkinerja baik, jumlah SDM yang besar saja tidaklah cukup, diperlukan standar minimum bagi SDM untuk dapat mengisi berbagai kebutuhan pekerjaan yang ada di dalam Dinas Perhubungan Kota Jambi, sebagai syarat dasar kemampuan biasanya ditetapkan dengan jenjang pendidikan tertentu sehingga nantinya SDM tersebut mampu memiliki kinerja sesuai yang diharapkan, terlebih lagi bagi personil yang bertugas di kantor atau bertugas mengelola kegiatan administratif Dinas Perhubungan Kota Jambi. Adapun jenjang pendidikan dari personil SDM yang bertugas di kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Pegawai PNS pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
Tahun 2015

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (Frekwensi)	Persentase (%)
1	Setingkat SD	1	0,88
2	Setingkat SMP	2	1,77
3	Setingkat SMA	90	79,65
4	Setingkat D-III	3	2,65
5	Setingkat S-1	17	15,04
Jumlah		113	100,00

Sumber: data sekunder diolah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Berdasarkan Tabel 1.2 proporsi pegawai yang memiliki latar jenjang pendidikan tinggi masih terbatas, hanya berjumlah 20 orang dari 113 personil yang ada terdiri dari Diploma III sebanyak 3 orang (2,65%) dan Sarjana sebanyak 17 orang (15,04%). Selain tingkat pendidikan yang disajikan pada Tabel 1.2 upaya lain untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang telah dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi ialah memberi kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, tetapi kesempatan tersebut terkadang tidak selalu merata karena seseorang dapat berangkat pelatihan lebih dari satu kali sementara yang lain tidak pernah berangkat pelatihan sama sekali. Selain itu, jumlah pegawai yang diberangkatkan cenderung inkonsisten, ini dapat dilihat baik dalam jumlah maupun persentase seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi yang Diikutkan dalam Pelatihan / Diklat dari tahun 2010 hingga 2015

No	Tahun	Diklat / Pelatihan				Jumlah Pelatihan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
		PPNS	PKB	ML	ASDP			
1	2010	3	5	4	10	22	140	15,71
2	2011	7	17	6	14	44	139	31,65
3	2012	2	3	2	4	11	130	8,46
4	2013	1	4	2	8	15	114	13,16
5	2014	7	14	5	12	38	113	33,63

Sumber: data sekunder diolah

Pelatihan yang diikuti oleh Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi diantaranya Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), Penguji Kendaraan Bermotor (PKB) dan Manajemen Lalulintas (ML), dan Angkutan Sungai Danau dan Perairan. Para pegawai diikutkan baik pada pelatihan atau diklat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tingkat dasar maupun lanjutan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Selain kompetensi, lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berada dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu linkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Upaya-upaya terkait memperbaiki kondisi lingkungan kerja melalui perbaikan fasilitas fisik sudah dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi, diantara fasilitas tersebut ialah:

1. Tempat ibadah ;
2. Toilet /WC;
3. Kantin;
4. Tempat parkir;
5. Tempat olah raga;
6. Aula;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

7. Gudang.

Adapun atmosfir atau kondisi Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi selalu diupayakan dalam keadaan yang dapat membuat para pegawai merasa nyaman:

1. Kebersihan, tersedia sarana kebersihan, berupa petugas kebersihan dan tempat sampah;
2. Pewarnaan, warna yang digunakan di dalam ruangan didominasi warna putih;
3. Sirkulasi udara, sirkulasi udara terjaga dengan baik;
4. Keamanan, terjaga dengan baik;

Namun ada sedikit permasalahan pencahayaan yang kurang baik sehingga harus dibantu penerangan dengan lampu pada siang hari. Selain itu AC yang dirasa kurang memadai karena hanya ada 1 AC pada setiap ruangan dan juga ruang gerak yang sedikit kurang nyaman dikarenakan jarak antar satu meja dengan meja yang lain terlalu dekat.

Kinerja tiap individu SDM dalam organisasi merupakan bagian dari Kinerja organisasi. Selama ini, kinerja SDM pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dianggap dalam keadaan "baik-baik saja' namun bila diperhatikan dari tingkat kehadiran hal ini menunjukkan adanya masalah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006), bahwa salah satu indikator kinerja karyawan ialah tingkat kehadiran, tetapi terdapat penurunan tingkat kehadiran pada tahun 2014 yang sebelumnya pada tahun 2013 mencapai tingkat kehadiran 100% tetapi pada tahun 2014 tersebut hanya 90% untuk pegawai yang berstatus PNS, sedangkan untuk pegawai yang berstatus TKK

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

tingkat kehadiran tidak pernah terjadi peningkatan atau perbaikan selama 2010 hingga 2014 sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
Tahun 2010 – 2014

No.	Tahun	Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai (%)	
		PNS	TKK
1.	2010	95	95
2.	2011	95	95
3.	2012	100	95
4.	2013	100	95
5.	2014	90	95

Sumber: data sekunder diolah

Penulis melihat adanya indikasi masalah dalam tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi, dimana tingkat kehadiran itu sendiri merupakan salah satu indikator kinerja. Berbagai upaya telah dilakukan guna mencapai kinerja yang baik bagi organisasi melalui peningkatan kinerja tiap individu SDM dalam organisasi tersebut diantaranya peningkatan kompetensi dan perbaikan/penjagaan kondisi lingkungan kerja. Pertanyaannya ialah apakah kedua upaya itu mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Atas dasar seluruh uraian di atas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian Tesis dengan judul ***"Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi".***

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

B. Perumusan Masalah

Pokok-pokok masalah dalam penelitian ini adalah: "Sejauh mana pengaruh kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai". Pokok masalah tesebut dijabarkan dalam bentuk perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai dari kegiatan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

D. Manfaat Penelitian

Manfaat utama yang diharapkan mampu dihasilkan dari hasil kegiatan panelitian ini nantinya ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan landasan bagi organisasi untuk menentukan langkah perbaikan dalam kompetensi dan penyediaan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Akademis

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan bidang Manajemen terutama Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan pembahasan mengenai kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja SDM.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Kompetensi

Kompetensi menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Menurut Stephen P. Robbins (2011) "*Competency is an individual's current capacity to perform the various tasks in a job. Overall abilities are essentially made up of two set of factors: Intelectual and Physical*" yang secara bebas dapat ditranslasikan bahwa kompetensi merupakan kapasitas tertentu dari seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain dari itu kompetensi secara esensial terdiri dari dua set faktor: Intelektual dan Fisik.

Menurut Gibson *et al* (2012), "*Ability is a character owned person or acquired through learning , which causes a person can something mentally or physically . Capabilities with regard to capacity everyone to do exactly the number of tasks in a job . Capabilities is also an assessment of the work performed*". yang dapat diartikan sebagai: Kompetensi merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar, yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Kompetensi berkenaan dengan kapasitas

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

setiap orang untuk melakuakan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, kompetensi pegawai adalah salah satu sifat yang dapat dipelajari oleh setiap orang dalam organisasi yang menyangkut kapasitas yang sifatnya individual.

Colquitt *et al* (2009) menyatakan bahwa "*Competency is a function of genetics and environment. The overall ability of a person can generally be classified into three categories: cognitive abilities, emotional ability, and physical ability. Taken simultaneously these three capabilities describe what could be someone. Of the three types of capabilities above, a more dominant affect the performance of office administrative staff are cognitive abilities*" atau kompetensi (kemampuan) adalah fungsi dari genetika dan lingkungan. Keseluruhan kemampuan dari seseorang secara umum dapat digolongkan kedalam tiga kategori yaitu: kemampuan kognitif, kemampuan emosional, dan kemampuan fisik. Secara bersamaan ketiga kemampuan ini menggambarkan apa yang bisa dilakukan seseorang. Dari ketiga jenis kemampuan di atas, yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai administrasi perkantoran adalah kemampuan kognitif.

Sedangkan Moenir A. S. (2012) menyatakan bahwa kompetensi dalam hubungannya dengan pekerjaan "Sebagai variabel individu, kompetensi tidak dapat dipisahkan dengan konsep ketrampilan. Ketrampilan dalam hal ini merupakan sifat (bawaan sejak lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seorang melakukan sesuatu yang bersifat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

mental atau fisik, maka keterampilan dinyatakan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam tugas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai yang diperoleh melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman yang dipergunakan dalam melaksanakan tugas.

Keberhasilan tujuan organisasi berhubungan dengan kompetensi seorang pegawai, Streers (2012) berpendapat bahwa keberhasilan manajemen erat hubungannya dengan tingkat kompetensi intelektual seseorang (seperti kemampuan memahami perkataan lisan, penalaran secara induktif maupun daya ingat). Dengan demikian dapat disimpulan bahwa kompetensi adalah kesanggupan pegawai untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Gibson (2012) mengatakan bahwa sumber-sumber kompetensi pegawai untuk mencapai hasil atau kinerja organisasi secara efisien dan efektif adalah:

1. Kemampuan Interaksi;
2. Kemampuan Konseptual;
3. Kemampuan Administrasi.

b. Pengukuran Kompetensi

Dalam susunan organisasi kompetensi seseorang perlu diidentifikkan dengan peranan dan kedudukan pegawai, sehingga dalam proses pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

manusia dalam tahap seleksi, pembinaan, dan pengawasan karier dapat di capai dengan prinsip "Menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki".

Gibson (2012) menjelaskan ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh aparat untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja:

1) Kemampuan Berinteraksi (*Interaction Ability*), yang meliputi unsur:
   a) Kemampuan seseorang aparat untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi;
   b) Kemampuan seseorang aparat untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif;
   c) Kemampuan seseorang aparat untuk menangani konflik dengan konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja;
   d) Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.
2) Kemampuan Konseptual (*Conceptual Ability*)
   a) Kemampuan seseorang aparat untuk membina dan menganalisis informasi baik dan dalam maupun dan luar lingkungan organisasi.
   b) Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
   c) Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
   d) Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.
3) Kemampuan Administrasi (*Administrative Ability*)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

a) Kemampuan seseorang aparat untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
b) Kemampuan untuk memproses tatawarkat átau kertas kerja dengan baik, teratur, dan tepat waktu.
c) Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.
d) Kemampuan untuk menggunanan pengetahuannya, peralatan-peralatan, pengalaman, dan teknis-teknis dan berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

Ketiga kemampuan tersebut dapat dimiliki oleh semua pegawai disemua tingkatan, meskipun dalam kadar yang berbeda-berbeda. Seorang pegawai tingkat rendah lebih efektif jika memiliki kemampuan teknik yang lebih besar dibandingkan kemampuan lainnya. Seorang *manager* puncak mutlak harus memiliki kemampuan konseptual dan desain pekerjaan disamping kemampuan lainnya dan untuk itu diperlukan suatu tingkat pendidikan tertentu serta didukung pengalaman lapangan. Dalam kaitannya dengan pengembangan organisasi dapat dipahami bahwa manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi.

Berkaitan dengan pendapat Gibson tentang kemampuan berinteraksi yang tidak boleh dilupakan adalah kemampuan berkomunikasi. Karena melalui komunikasi segala permasalahan dalam suatu organisasi mampu dicarikan jalan keluarnya.

Menurut Handoko (2008) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dan seorang keorang lain. Dalam proses komunikasi ini diperlukan keterampilan-keterampilan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

untuk membuat suksesnya pertukaran informasi. Oleh sebab itu kemampuan berkomunikasi sangat memegang peranan penting dalam melaksanakan pekerjaan serta memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Stephen P. Robbins (2011), mengatakan komunikasi vertikal dapat dibagi menjadi dua yaitu ke bawah dan ke atas:

1) Komunikasi kebawah, pola ini digunakan oleh pemimpin untuk menetapkan tujuan, pemberian instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur kepada bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.
2) Komunikasi keatas, pola ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan, dan meneruskan masalah-masalah yang ada. Komunikasi keatas menyebabkan para manajer menyadari perasaan para pegawai terhadap pekerjaannya, rekan sekerjanya, dan organisasi secara umum. Manajer juga mengandalkan komunikasi keatas untuk mendapatkan gagasan-gagasan mengenai urusan yang harus diperbaiki.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka konsep pengukuran kompetensi dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan berinteraksi (*Interaction Ability*);
2) Kemampuan konseptual (*Conceptual Ability*);
3) Kemampuan Administratif (*Administrative Ability*).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Strategi Meningkatkan Kompetensi

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, keteremapilan, dan sikap pegawai dapat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus mereka laksanakan.

Menurut Surya Dharma (2012) bahwa untuk meningkatkan kompetensi pegawai/karyawan agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang tinggi, dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

1) Kontrol: memberi karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka.
2) Strategi atau visi: menawarkan kepada karyawan/pegawai visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.
3) Tantangan kerja: memberi karyawan/pegawai stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru.
4) Kolaborasi dan *teamwork*: membentuk tim-tim untuk melakukan pekerjaan.
5) Kultur kerja: membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan.
6) Memberi keuntungan: memberi kompensasi kepada karyawan/pegawai karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
7) Komunikasi: menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

8) Perhatian: memastikan bahwa setiap karyawan/pegawai diperlakukan sesuai martabatnya.

9) Teknologi: memberi karyawan/pegawai teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah.

10) Pelatihan dan pengembangan: memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

Upaya umum yang sering dilakukan yaitu dengan mengikutsertakan karyawan/pegawai pada kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) agar kemampuan kerja pegawai dapat berkembang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Alex Nitisemito (2006) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat menganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5) Ruang Gerak

Dalam suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya dipersiapkan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1) **Struktur kerja**, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

2) **Tanggung jawab kerja**, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

3) **Perhatian dan dukungan pemimpin**, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4) **Kerja sama antar kelompok**, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

5) **Kelancaran komunikasi**, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Bernardin dan Russsel (2007) mendefinisikan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Sedangkan Veitzhal Rivai (2006) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut dua aspek umum mengenai kinerja:

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Robert D. Dale (2007), dalam bukunya mengemukakan bahwa "*Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kompetensi, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak*". Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. (Robert D. Dale, 2007).

Stephen P. Robbins (2006), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau "***Ability***" (*A*), motivasi atau "***Motivation***" (*M*), dan kesempatan atau "***Opportunity***" (*O*), secara umum Robbins merumuskan:

Kinerja = *f* (A, M, O)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja. Ada tiga perangkat variabel yang memengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1) Variabel Individual, terdiri dari: a) Kemampuan dan Keterampilan Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan. b) Latar belakang Kondisi dimasa lalu yang memengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman dimasa lalu. c) Demografis Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, dimana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.
2) Variabel Organisasional, terdiri dari: a) Sumber Daya Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia. b) Kepemimpinan Suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi. c) Imbalan Balas jasa yang diterima oleh pegawai atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu secara intrinsik maupun ekstrinsik. d) Struktur Hubungan wewenang dan tanggungjawab antar individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi. e) Desain Pekerjaan / *Job Description* yang diberikan kepada pegawai,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

apakah pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description.*

3) Variabel Psikologis, terdiri dari: a) Persepsi Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya. b) Sikap Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain. c) Kepribadian Pola perilaku dan proses mental yang unik, mencirikan seseorang. d) Belajar Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan.

b. Penilaian Kinerja

Seperti yang dikemukakan Malayu S. P. Hasibuan (2006) bahwa penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja.

Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. "Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan benar akan menguntungkan perusahaan karena adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan". (Veithzal Rivai, 2006).

Bernardin dan Russel (2007), mengutarakan untuk pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja.

Ada 6 (enam) kriteria umum untuk menilai kinerja karyawan (Simamora, 2007) yaitu:

1. ***Quality***; Adalah sebagai *"the degree to which the process or either conforming to some ideal way performing the activity or fulfilling the activity.s intended purpose"*. Ini berarti *quality* berarti suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.
2. ***Quantity***; Yaitu *"the amount produced, expressed in such term as dollar value, number of unit or number of completed activity cycler"* artinya *quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.
3. *Timeliness*; Yaitu *"the degree to which an activiy completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the stand points of both coordinating with the outputs of other and maximizing the time*

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

available for ather activities", ini berarti *timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan kemampuan untuk memanfaatkan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan atau bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

4. ***Cost Effectiveness***; Yaitu *"the degree to which the use of organization resources (eg: human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss form each unit instead of use of resource"*, ini berarti *cost effectiveness* merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.
5. ***Need for Supervision***; Yaitu *"the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory intervention to prevent an adverse outcome"*, ini berarti *need for supervision* merupakan suatu tingkatan di mana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari *supervisor*.
6. ***Interpersonal Impact***; Yaitu *"the degree to which a perfomer promotes feelings selfesteem, goodwill, and cooperation among coworker and subordinates"*, ini berarti *interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan keadaan di mana karyawan dapat

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antar rekan sekerja.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain:

1. **Kuantitas Kerja Standar**

   Kualitas kerja standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. **Kualitas Kerja Standar**

   Kualitas Kerja Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. **Pemanfaatan Waktu**

   Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.

4. **Tingkat Kehadiran**

   Tingkat kehadiran merupakan asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

5. **Kerjasama**

   Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

Kriteria yang digunakan kadangkala berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, jadi pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan apa yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi yang bersangkutan. Adapun menfaat pelaksanaan penilaian kinerja itu sendiri bagi manajemen suatu organisasi adalah koridor dalam mengambil berbagai kebijakan, karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan-tingkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam tingkat kinerja tinggi, menengah atau rendah, sesuai target atau di bawah target.

Siagian (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk:

1. Perbaikan prestasi kinerja;
2. Penyesuaian kompensasi;
3. Keputusan penempatan;
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan;
5. Perencanaan dan pengembangan karir;
6. Memperbaiki penyimpangan proses *staffing*;
7. Mengurangi ketidak akuratan informasi;
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan;
9. Kesempatan kerja yang adil;
10. Membantu menghadapi tantangan *external*;

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Melalui penilaian kinerja dapat disusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karir yang diinginkan. Bagi pihak manajemen, penilaian kinerja sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi, pengembangan karir, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, dan kebutuhan pelatihan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Adapun hasil-hasil penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel ringkasan berikut:

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Perveen, Sajida *et al.* 2011, "*Impact of Office Facilities and Workplace Milieu on Employees Performance: A Case Study of Sargodha University*". Asian Journal of Empirical Research, 2(4): 96-117.	*Analysis and interpretation of the data have empirically demonstrated that infrastructure at workplace had no significant impact on employees performance.*	• Terdapat variabel bebas yang sama Lingkungan Kerja (X). • Variabel terikat Kinerja (Y) identik.	• Penelitian deskriptif.
2.	Aisha, Atyanur *et al.* 2013. "*Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional*	*working ability , incentives, motivation and working conditions have a significant effect on employee performance*	• Terdapat variabel bebas yang sama Kompetensi / *Working Ability* (X_1) dan Lingkungan /	• Terdapat variabel bebas yang berbeda *Motivation* (X_3) dan *Incentive* (X_2).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	Performance". *International Journal of* Innovation, Management and Technology, Vol. 4, No. 6, December 2013		*Working Condition* (X_4). • Variabel terikat Kinerja (Y) identik.	
3.	Kahya, Emin. 2007 "*The effects of job characteristics and working conditions on job performance*". International Journal of Industrial Ergonomics 37 (2007) 515–523. 26 March 2007	*Job characteristics and working conditions have a significant effect on employee performance*	• Terdapat variabel bebas yang sama Lingkungan / *Working Condition* (X_2). • Variabel terikat Kinerja (Y) identik.	• Terdapat variabel bebas yang berbeda *Job characteristics* (X_1)
4.	Marpady, Prakash. 2011. "*Work Environment and It's Impact on Performance: A Study on Women Employees of BSNL Mangalore*"	*The research is investigated the dimensions of workplace environment in terms of physical as well as behavioral components. It has proved that Workplace environment plays a vital role in motivating employees to per form their assigned work.*	• Terdapat variabel bebas yang sama *Environment* (X). • Variabel terikat Kinerja (Y) identik.	• Studi linier sederhana
5.	Chandrasekar. 2011."*Workplace Environment and It's Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations*". International Journal of Enterprise Computing and Business Systems. Vol. 1 Issue 1 January 2011.	*Workplace environment plays a vital role in motivating employees to perform their assigned work. Since money is not a sufficient motivator in encouraging the workplace performance required in today's competitive business environment. Managers and supervisors will need to be comfortable with working with the whole gamut of workplace factors that influence employee motivation.*	• Terdapat variabel bebas yang sama *Work Environment* (X). • Variabel terikat Kinerja (Y) identik.	• Studi linier sederhana
6.	Farlen, Prans. 2011. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*	Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan sigifikan Terhadap Kinerja	• Terdapat variabel bebas yang sama Kompetensi Kerja (X_2).	• Terdapat variabel bebas yang berbeda Motivasi Kerja (X_1)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	(*Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda*)". Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional"Veteran" Yogyakarta. Skripsi. 2011	Karyawan baik secara parsial maupun simultan	• Variabel terikat Kinerja (Y) identik.	
7.	Siahaan, Betty Zelda. 2013. " Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta". Jurnal Manajemen Pendidikan. SM 170-338-1. 2013	Kinerja pegawai dipengaruhi baik secara langsung positif maupun tidak langsung positif oleh berbagai variabel diantaranya: kemampuan kerja, persepsi peran, dan motivasi kerja.	• Terdapat variabel bebas yang sama Kompetensi Kerja (X_1). • Variabel terikat Kinerja (Y) identik.	• Terdapat Variabel berbeda Persepsi Peran (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3).
8.	Rachmawati, Siti. 2013. "*Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah*". Universitas Panandaran (dipublikasikan pada Jurnal Sosioekotekno, edisi 2013 vol. 1), Semarang.	Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).	• Terdapat variabel bebas yang sama Lingkungan Kerja (X_2). • Variabel terikat Kinerja (Y) identik.	Alat analisis regresi linier berganda.
9.	Sukmawati, Ferina. 2008. "*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu*". Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 2, No. 3, November 2008 Hal. 175-194	• Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). • Lingkungan Kerja Fisik (X_3)secara parsial berpengaruh *negatif dan* signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).	• Terdapat variabel bebas yang sama Lingkungan Kerja Fisik (X_3). • Variabel terikat *Kinerja (Y)* identik	• *Alat analisis* regresi linier berganda. • Tedapat kelebihan variabel bebas Kompensasi (X_2)
10.	Wahyudi, Amin dan Jarot Suryono. 2006. "*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*	Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif	• Terdapat variabel bebas yang sama Lingkungan Kerja (X_3). • Variabel terikat Kinerja (Y)	• Alat analisis regresi linier berganda. • Tedapat kelebihan variabel bebas Motivasi (X_2)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

	Pegawai Kantor Informasi Komunikasi & Kehumasan Kabupaten Boyolali". Universitas Slamet Riyadi Surakarta (dipublikasikan pada Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol. 1 No. 1 Desember 2 2006 : 1 – 14	terhadap Kinerja Pegawai (Y).	identik	

Sumber: data sekunder diolah

C. Kerangka Berfikir

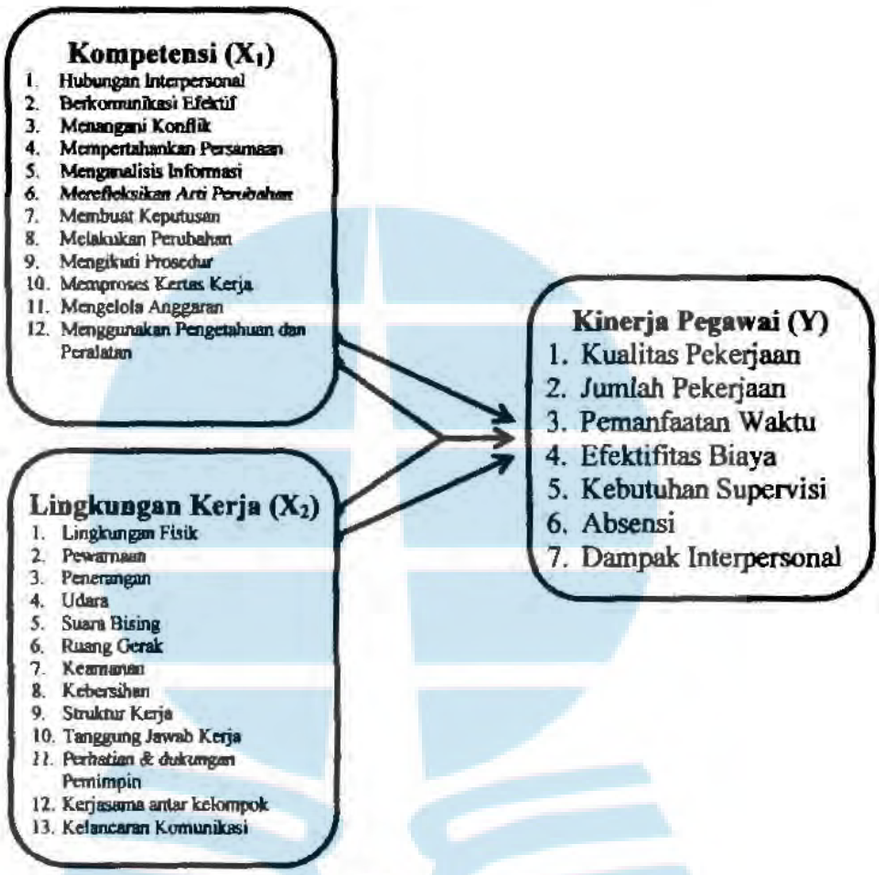
Kinerja organisasi merupakan dampak dari kinerja seluruh individu dalam suatu organisasi. Stephen P. Robbins (2006), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau "*Ability*" (*A*), motivasi atau "*Motivation*" (*M*), dan kesempatan atau "*Opportunity*" (*O*).

Robert D. Dale (2007), dalam bukunya mengemukakan bahwa "*Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak*". Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. (Robert D. Dale, 2007).

Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu berasal dari diri karyawan sendiri yang termasuk kemampuan, motivasi dan usaha seperti yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

dikemukakan diats, sementara faktor situasi kerja ialah faktor-faktor yang terdapat dalam linkungan kerja itu sendiri, sehingga kinerja merupakan hasil dari pengaruh faktor dari dalam pribadi pegawai sendiri, serta pengaruh yang dari luar pribadi pegawai yaitu lingkungan tempatnya bekerja dan juga kompetensi yang dimiliki pegawai. Berikut ini gambar kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber: kajian teori

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan kajian teori maka dugaan sementara (hipotesis) penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

E. Operasional Variabel

Sebagai acuan indikator-indikator variabel yang digunakan untuk membuat daftar pertanyaan dalam instrumen pengumpulan data penelitian (kuisioner), maka berdasarkan teori-teori yang termuat di bagian kajian teori, disusunlah tabel operasionalisasi variabel penelitian berikut ini:

Tabel 2.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
1.	**Kompetensi (X_1)** Menurut Stephen P. Robbins (20:52) "*Competency is an individual's current capacity to perform the various tasks in a job. Overall abilities are essentially made up of two set of factors: Intelectual and Physical*" yang secara bebas dapat	a. Kemampuan Berinteraksi (*Interaction Ability*)	• Hubungan pribadi (Interpersonal).	Ordinal	1
			• Berkomunikasi efektif.	Ordinal	2
			• Manangani konflik.	Ordinal	3
			• Mempertahankan keadilan dan persamaan.	Ordinal	4
		b. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Ability*)	• Menganalisis informasi.	Ordinal	5
			• Merefleksikan arti perubahan.	Ordinal	6
			• Mengambil atau	Ordinal	7

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

	ditranslasikan bahwa Kompetensi merupakan kapasitas tertentu dari seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain dari itu Kemampuan secara esensial terdiri faktor: Intelektual dan Fisik.		menentukan keputusan.		
			• Melakukan perubahan	Ordinal	8
		c. Kemampuan Administrasi (*Administrative Ability*)	• Mengikuti Prosedur	Ordinal	9
			• Memproses Kertas Kerja	Ordinal	10
			• Mengelola anggaran	Ordinal	11
			• Menggunakan pengetahuan dan peralatan	Ordinal	12
2.	**Lingkungan Kerja (X_2)** Alex Nitisemito (2006) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.	a. Lingkungan Fisik	• Pewarnaan	Ordinal	13
			• Penerangan	Ordinal	14
			• Udara	Ordinal	15
			• Suara Bising	Ordinal	16
			• Ruang Gerak	Ordinal	17
			• Keamanan	Ordinal	18
			• Kebersihan	Ordinal	19
		b. Lingkungan Non-Fisik	• Struktur Kerja	Ordinal	20
			• Tanggung Jawab Kerja	Ordinal	21
			• Perhatian dan dukungan Pemimpin	Ordinal	22
			• Kerjasama antar kelompok	Ordinal	23
			• Kelancaran Komunikasi	Ordinal	24
3.	**Kinerja Pegawai (Y)** Veitzhal Rivai (2006) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.	a. Kualiatas	• Kualitas Proses	Ordinal	25
			• Kualitas Hasil	Ordinal	26
		b. Kuantitas	• Beban Kerja	Ordinal	27
			• Kemampuan	Ordinal	28
		c. Pemanfaatan Waktu	• Selesai tepat waktu	Ordinal	29
			• Kemampuan semakin meningkat	Ordinal	30
		d. Efektivitas Biaya	• *Ketepatan alokasi* biaya	Ordinal	31
			• Efisiensi anggaran	Ordinal	32
		e. Kebutuhan Supervisi	• Tidak tergantung atasan	Ordinal	33
			• Mampu bekerja sendiri	Ordinal	34
		f. Tingkat Kehadiran	• Kehadiran tinggi	Ordinal	35
			• Kemangkiran rendah	Ordinal	36
		g. Dampak Interpersonal	• Pekerjaan memberi dampak positif bagi rekan dan bawahan	Ordinal	37
			• Penialian positif atasan	Ordinal	38

Sumber: Data sekunder diolah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2008). Sedangkan kegiatan penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan *descriptive* dan *quantitative explanatory research.*

Pendekatan deskriptif berfungsi untuk membuat gambaran secara sistematis dan faktual mengenai data-data yang dikumpulkan dari lapangan dengan melalui berbagai metode pengumpulan data lalu mengolahnya sedemikian rupa dengan metode-metode statistik deskriptif lalu disajikan dalam bentuk yang mudah dipahami, sedangkan metode *explanatory kuantitatif* berfungsi untuk menjelaskan pola dan arah hubungan pengaruh atau saling mempengaruhi antar variabel penelitian, baik variabel indpenden Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) maupun variabel dependen Kinerja (Y).

B. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan sampel, menurut Sugiyono

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

(2008): "Sampel adalah bagian representatif dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi".

1. Populasi

Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 113 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi hingga penelitian ini dimulai (Ferbuari 2015).

2. Sampel

Berdasarkan jumlah populasi yang lebih dari 100 orang, sehingga penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana) yang perhitungan jumlah sampelnya disesuaikan dengan metode penghitungan sampel Isaac-Michael dengan menentukan batas tingkat kesalahan sebesar 5%, dalam buku Sugiyono (2008) telah dimuatkan tabel hasil perhitungan julmah populasi dan sampelnya (tabel dapat dilihat pada lampiran), pada tabel tersebut dapat dilihat jika jumlah populasi sebesar 113 orang, maka jumlah sampelnya sebanyak 89 orang pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu metode atau alat pengumpulan data yang merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan instrumen penlitian, maka dapat dikumpulkan data dari berbagai sumber.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder, menurut Somantri dan Muhidin (2012).

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti melalui observasi atau pengamatan langsung dari lokasi penelitiannya tanpa menyadur, mengutip atau memakai data pihak lain dalam proses pengumpulannya, data dapat diperolah melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui upaya pihak lain yang telah terlebih dahulu mengumpulkannya, peneliti dapat menyadur penuh atau menyadur dengan pengolahan data lebih lanjut dengan tetap mengemukakan sumbernya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Langkah sistematis atau prosedur Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian seperti yang dikemukakan Sugiyono (2008), yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan landasan teori pendukung penelitian, data sekunder dari perusahaan dan informasi tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari buku, jurnal, literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan bahasan penelitian. Hal ini dilakukan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian peneliti mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para responden dan wawancara. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

a. Wawancara (*Interview*) adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang.

b. Angket (*Questionnaire*), merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dengan menggunakan angket ini berguna untuk mengukur persepsi responden sehingga pada umumnya data kuesioner bersifat kualitatif, agar data persepsi responden tersebut dapat diolah secara kuantitatif maka diperlukan suatu teknik pengukuran, untuk itu digunakanlah metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*), Menurut Sugiyono (2008) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dam persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun pilihan tanggapan persepsi responden dan pembobotan nilainya sebagaimana terlihat dalam Tabel 3.1.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel 3.1
Skala Likert untuk Mengukur Persepsi Responden
atas Pertanyaan Kuesioner

	Pilihan Respon	Bobot Penilaian
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Metode Analisis Data

Sugiyono (2008) mengemukakan terdapat dua metode statistik dalam menganalisis data hasil penelitian, yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif, dalam suatu penelitian kedua metode ini dapat digunakan seluruhnya atau salah satunya. Metode kuantitatif biasanya lebih menggunakan *Statistika Induktif atau Inferensia*, dan metode kualitatif dengan pendekatan *Statistika Deskriptif.*

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif lebih diarahkan pada pemahaman atas tanggapan atau persepsi responden terhadap angket yang di sebarkan. Dikarenakan data yang terkumpul merupakan data ordinal yang setelahnya akan dioleh menjadi data interval dengan menggunakan *Methods of Successive Interval*. Menurut Hidayat (2009) *Methods of Successive Interval* itu sendiri merupakan metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Hasil dari metode MSI akan menghasilkan data dalam bentuk bilangan desimal, agar dapat dianalisis secara deskriptif bagaimana penilaian (persepsi) responden terhadap tiga variabel penelitian, maka data tersebut harus dimasukkan kedalam suatu rentang skala numerik.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Menurut Sugiyono (2008) dalam menentukan panjang rentang skala numerik (*rentang interval*) dilakukan dengan cara berikut:

$$Rs = \frac{M - m}{k}$$

dimana:

Rs = Rentang skala.

M = Nilai pengukuran maksimum (5).

m = Nilai pengukuran minimum (1).

k = Banyaknya kelas interval.

dengan rumus tersebut dapat dihitung panjang kelas tiap-tiap rentangnya:

$$Rs = \frac{5 - 1}{5} = 0{,}8$$

Nilai rata-rata hasil intervalisasi data dengan *Method Successive Interval* dinotasikan dengan x sehingga bila dimasukkan pada rentang skala 0,8 maka nilai tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Rentang $1{,}00 < x \leq 1{,}80$ diinterpretasikan sangat tidak setuju atau sangat buruk atau interpretasi serupa.
2. Rentang $1{,}80 < x \leq 2{,}60$ diinterpretasikan tidak setuju atau buruk atau interpretasi serupa.
3. Rentang $2{,}60 < x \leq 3{,}40$ diinterpretasikan cukup setuju atau cukup baik atau interpretasi serupa.
4. Rentang $3{,}40 < x \leq 4{,}20$ diinterpretasikan setuju atau baik atau interpretasi serupa.
5. Rentang $4{,}20 < x \leq 5{,}00$ diinterpretasikan sangat setuju atau sangat baik atau interpretasi serupa.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

2. Uji Kualitas Data

Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa data yang digunakan hendaknya memenuhi kriteria valid (sah) dan reliabel (handal), untuk itu dilakukan uji terhadap data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen penelitian, sebagai berikut:

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Untuk menentukan data yang dikumpulkan oleh instrumen valid atau tidak adalah dengan ketentuan:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $\leq 0,05$, maka instrumen tersebut dikatakan valid. Sebaliknya,
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf sigifikansi $> 0,05$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Selain memenuhi kriteria validitas, data yang terkumpul melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian juga harus memenuhi standar reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik schingga data yang dikumpulkan konsisten. Dalam menghitung reliabilitas data

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

instrumen, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α), metode ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya berbentuk skala. Suatu data hasil pengukuran instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik (reliabel) jika nilai C*ronbach' Alpha* rata-rata variabelnya sama atau di atas 0,5 dinotasikan $\alpha \geq 0,5$.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2008), instrumen penelitian yang ideal hendaknya memenuhi uji asumsi klasik di antaranya Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Auto Korelasi, adapun output masing masing uji ini sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum dilakukan analisis yang sesugguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Data yang baik ialah data yang normal dalam pendistribusiannya. Uji Normalitas data dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk mengeambil keputusan data tersebut terdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari:

1) Jika nilai signifikansi *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.
2) Jika nilai signifikansi *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak terdistribusi normal.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan berbeda disebut *Heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setiap uji dalam statistik pasti mempuyai dasar pengambilan keputusan yang berguna untuk menentukan sebuah kesimpulan. Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yakni:

1) Jika nilai absolut signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika nilai absolut signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar veriabel bebas (independent). Sebagaimana diterangkan di muka, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikolinieritas). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Seperti umumnya, setiap uji statistik yang dilakukan pasti ada dasar pengambilan keputusannya. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

1) Melihat nilai *Tolerance*:
   a) Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.
   b) Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.
2) Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):
   a) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.
   b) Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu antar data. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan karena seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi individu atau kelompok yang sama.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain lagi diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Jika nilai d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4 – dL) maka terdapat autokorelasi.
2) Jika nilai d terletak antara dU dan (4 – dU), maka tidak terdapat autokorelasi.
3) Jika nilai d terletak antara batas dL dan dU atau diantara (4 – dU) dan (4 – dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

4. Analisis Kuantitatif

Hidayat (2009) menyatakan bahwa analisis statistik kuantitatif terutama parametrik, memerlukan terpenuhinya persyaratan bahwa skala pengukuran minimal *Interval*, sedangkan bila dari data penelitian diperoleh data yang memberikan skala pengukuran *Ordinal*, sehingga agar analisis tersebut dapat dilanjutkan dengan metode *parametric-test* dalam program SPSS, maka skala pengukuran *Ordinal* harus dinaikkan (ditransformasikan) ke dalam skala *Interval* dengan menggunakan *Methods of Successive Interval* (MSI) terlebih dahulu.

a. Intervalisasi Data dengan Metodhs of Successive Interval

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Menurut Hidayat (2009) pengertian *Method of Successive Interval* adalah: "Metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran *ordinal* ke skala pengukuran *interval*". Langkah-langkah transformasi data *ordinal* ke data *interval* yaitu dengan cara sebagai berikut :

1) Perhatikan nilai jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuesioner.
2) Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan perhitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 = frekuensi (f)
3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = proporsi (p)
4) Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (pk)
5) Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai distribusi normal (Z) untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

$$\delta(Z)=\frac{1}{\sqrt{2\pi}}e^{\left(-\frac{Z^2}{2}\right)},\ -\infty<Z<+\infty$$

6) Tentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7) Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban.
8) Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu Skala Value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini:

Transformed Scale Value, SV = – (Min data – Min SV)

Proses pentransformasian data ordinal menjadi data interval dalam penelitian ini agar lebih mudah dilakukan dapat menggunakan bantuan program komputer yaitu Microsoft Office Excel 2007 (*Analize*).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

b. Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2008) menjelaskan analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen / kriterium (Y), bila terdapat dua atau lebih nilai variabel independen (X_1 hingga X_n) berubah-ubah atau dikondisikan. Regresi linear berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel *independent* (X) dengan satu variabel *dependent* (Y), persamaan umum regresi linear berganda yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (*Critherium*): Kinerja Pegawai

X_1 = Variabel bebas 1 (*Predictor* 1): Kompetensi

X_2 = Variabel bebas 2 (*Predictor* 2): Lingkungan Kerja

a = Konstanta regresi

b_1 = Koefisien parsial dari Kompetensi

b_2 = Koefisien parsial dari Lingkungan Kerja

c. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan unutk melihat besaran nilai kontribusi untuk variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R Square). Nilai R^2 berkisar antara nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), jika koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh mendekati 1 (satu) atau mendekati 100% maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

independen terhadap variabel dependen dan kebalikannya jika (R Square) makin mendekati 0 (nol).

d. Uji Hipotesis dengan Uji t dan Uji F

1) Uji t (*Partial Influence*)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka suatu variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dan bila nilai sig < ά (0,05) maka pengaruh tersebut signifikan. Hal ini berlaku pula sebaliknya.

2) Uji F (*Simultaneous Influence*)

Uji ini disebut juga dengan uji linearitas, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel bebas berpengaruh linear dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Bilamana hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, dan bila nilai sig < ά (0,05) maka pengaruh tersebut signifikan. Hal ini berlaku pula sebaliknya.

F. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris. Adapun rancangan uji hipotesis penelitian ini ialah:

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

   H_0 = Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

   H_1 = Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

   H_0 = Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

   H_1 = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

3. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

   H_0 = Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

   H_1 = Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kota Jambi

1. Sejarah Singkat dan Keadaan Umum Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi

Kota Jambi memilki luas wilayah seluas 205,38 km^2 dengan tingkat kepadatan penduduk rata-rata lebih kurang 18.000 orang/km^2, berfungsi sebagai Ibu Kota Provinsi Jambi dengan prioritas pembangunan sektor perdagangan jasa, transportasi dan telekomunikasi.

Ditinjau dari faktor geografi dan kehidupan masyarakat daerah Kota Jambi dan sesuai tugas pokok serta fungsi, maka peran Dinas Perhubungan Kota Jambi merupakan bagian dari faktor penunjang dan pendukung lajunya pembangunan ekonomi, baik untuk sektor pertanian, perdagangan dan lain-lain dalam usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Keberhasilan pembangunan yang dicapai selama ini khususnya pembangunan prasarana jalan dalam Kota Jambi. Hal ini dibuktikan dengan berhasilnya Dinas Perhubungan Kota Jambi memperoleh Piala Wahana Tata Nugraha (WTN) sebanyak 5 kali berturut-turut sejak tahun 2003 s.d. 2007, sebagai apresiasi penghargaan dari Kepala Negara Presiden RI kepada Kota Jambi dalam Lomba Ketertiban Berlalu Lintas.

Berdasarkan Peraturan Kota Jambi nomor 15 tahun 1993 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan/Sungai Kota Jambi yang disahkan dengan Surat Keputusan Gubernur Jambi nomor 98 Tahun 1994 tanggal 25 April 1994 sebagai realisasi dari

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

pelaksanaan peraturan Pemerintah nomor 22 Tahun 1990 Tentang Penyerahan sebagian Urusan Pemerintah di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan kepada Daerah Tingkat I dan Daerah Tingkat II Jambi. Dinas Lalu Lintas Angkutan Jalan Daerah Tingkat II Jambi sebagai Unsur Pelaksana Pemerinah Kota Madya Tingkat II di bidang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yang diserahkan kepada Kota Jambi dan Tugas Pembantuan yang diberikan oleb Pemerintah Daerah Tingkat II.

Kemudian pada tahun 2001 Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan diganti namanya menjadi Dinas Perhubungan Kota Jambi yang mencakup hubungan darat dan sungai. Berdasarkan peraturan daerah Kota Jambi nomor 3 Tahun 2001 tentang Pembentukan Dinas Daerah Kota Jambi yang merupakan realisasi dan pelaksanaan Undang-Undang nomor 2 Tahun 1999 dan Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah nimor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Pemerintah Provinsi Sebagai Daerah Otonom.

Sebenarnya aspek perhubungan meliputi Matra Darat, Laut dan Udara, Postel, Meteorologi dan Geofisika serta SAR, namun sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 25 Tahun 2000 tersebut dan berdasarkan kondisi riil yang dihadapi Kota Jambi saat ini, maka Pemerintah Kota Jambi mengelola 2 (dua) Matra yaitu unsur Jalan dan Sungai yangmerupakan gabungan dari 2 (dua) struktur Organisasi yaitu Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) dengan Kantor Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau (LLASD) Jambi, sehingga terjadi penambahan jumlah personil dan perampingan Struktur Organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Jambi, maka terbentuklah Dinas Perhubungan Kota Jambi yang secara definitif berjalan tanggal 29 Januari Tahun 2009 ditandai dengan dilantiknya Kepala Dinas Perhubungan Kota Jambi yang diikuti pelantikan para Pejabat Eselon III tanggal 7 Februari 2009 dan Eselon IV tanggal 20 Februari 2009, sehingga secara definitif Dinas Perhubungan Kota Jambi dapat beroperasi sepenuhnya.

Dinas perhubungan Kota Jambi yang beralamat di Jl. Lingkar Barat Kecamatan Kota Baru Kota Jambi, yang lebih tepat keberadaannya yaitu di terminal Alam Barajo Simpang Rimbo Jambi. Keberadaan kantor dinas Perhubungan Kota Jambi berada satu lokasi dengan terminal yaitu pada posisi paling depan terminal Alam Barajo.

Dalam kegiatan pelayanan kepada masyarakat disediakan perkantoran dengan posisi pada lantai dasar ditempatkan sebagai ruang operasional dan aula kantor, selain itu terdapat 1 WC, kantin, tempat parkir untuk kendaraan dinas. Pada lantai atas ditempatkan sebagai ruang Kepala Dinas yang terpisah dari ruang lain. Selain itu terdapat ruang bagian keuangan, ruang sekretaris, ruang bidang pelayanan udara, ruang bagian perlengkapan, ruang bidang lalu lintas dan ruang bidang angkutan.

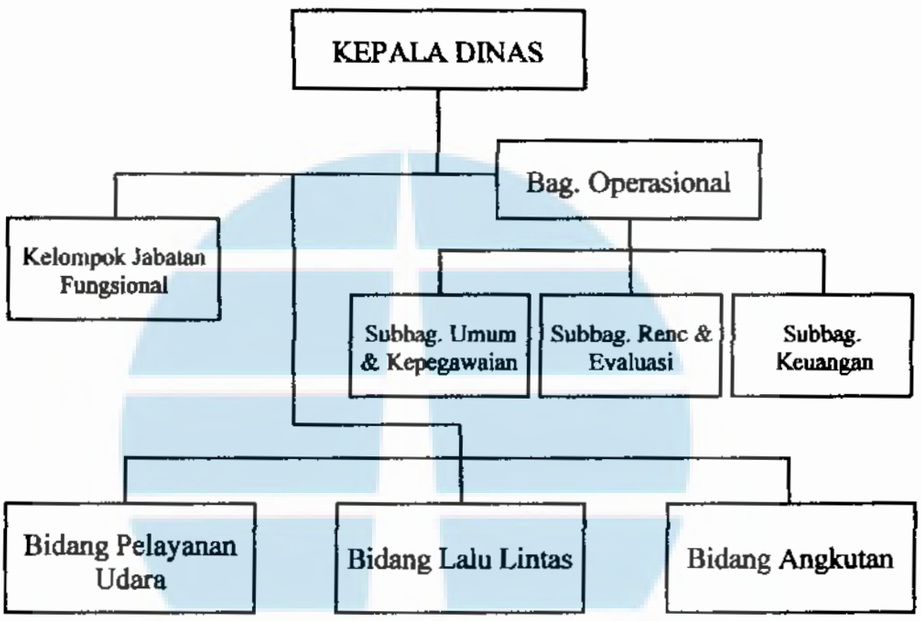
Setiap ruangan mempunyai bentuk dan ukuran yang sama yaitu 10m x 4m. Pada ruang tiap bidang di sekat sekitar 4m untuk ruang Kabid, dan disebelahnya untuk rungan kasi dan staf. Di setiap ruang terdapat 6 meja dan kursi, komputer, lemari arsip. Setiap ruangan dilengkapi denga 1 buah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

AC ukuran standar, lampu penerangan berjumlah 3 buah. Pada dasarnya isi dan kelengkapan setiap ruangan sama, di tempati sekitar 10 orang pegawai, pada lantai atas terdapat 1 buah WC dan musholah.

2. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Jambi

Struktur organisasi Dinas Perhubungan Kota Jambi berdasarkan Perda nomor 10 Tahun 2009 tentang Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan susunan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Jambi
Sumber: Dinas Perhubungan Kota Jambi (diolah)

3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Jambi

a. Tugas Pokok Dinas Perhubungan Kota Jambi

Membantu kepala daerah dalam melaksanakan perencanaan, pembinaan, pengendalian, pengawasan, pelayanan dan pembangunan di bidang perhubungan yang meliputi Lalu Lintas, Angkutan dan Teknik

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Sarana-Prasarana, Pengendalian Operasional, Pelayaran dan Udara, dan Ketatausahaan.

b. Fungsi Dinas Perbubungan Kota Jambi

Dinas Perhubungan Kota Jambi memiliki fungsi sebagai berikut:

1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Perhubungan.
2) Penyelenggara urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum di bidang Perhubungan.
3) Pembinaan dan Pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup bidang Perhubungan.
4) Penyelenggara Pengawasan dan Pengendalian di bidang Perhubungan.
5) Pengkoordinasian hubungan kerjasama dengan Instansi Pemerintah maupun Swasta untuk kepentingan pelaksanaan tugas.
6) Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Tujuan dan Sasaran Dinas Perhubungan Kota Jambi

a. Tujuan

Adapun tujuan Dinas Perhubungan Kota Jambi adalah:

1) Meningkatkan kemudahan pelayanan yang tertib dan teratur.
2) Memacu Aparat Perhubungan untuk lebih profesional dalam bertindak.
3) Mengoptimalkan penggunaan jaringan jalan.
4) Meningkatkan penanganan dearah rawan lalu lintas menjadi tertib dan lancar.
5) Meningkatkan keselamatan pengguna jalan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

6) Mengambangkan angkutan massal dalam upaya meningkatkan nilai ekonomi.

7) Peningkatan dan pengembangan standar tehnis keselamatan kendaraan bermotor.

8) Pengembangan aktivitas pelayaran sebagai penopang sektor pariwisata dan angkutan barang berat.

9) Pembangunan bangunan terminal, pelabuhan/dermaga untuk ketertiban dan kelancaran transportasi.

10) Menciptakan ketertiban, keamanan dan keselamatan pengguna jalan.

b. Sasaran

Adapun sasaran yang ingin dicapai dalam penetapan tujuan lima tahun program kerja Dinas Perhubungan Kota Jambi adalah:

1) Terpenuhinya fasilitas pendukung pelayanan.
2) Tersedianya ruang dan pos pelayanan.
3) Terciptanya peningkatan kemampuan teknis pelayanan.
4) Terciptanya peningkatan keterampilan pelayanan.
5) Terciptanya peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka merangsang inovasi pelayanan.
6) Terciptanya peningkatan mutu dan kualitas pelayanan.
7) Terciptanya pengembangan dan penataan fungsi jaringan untuk berbagai sektor pembangunan.
8) Terciptanya peningkatan kelancaran lalu lintas.
9) Terciptanya keselamatan lalu lintas bagi masyarakat.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

10) Terciptanya peningkatan pelayanan angkutan yang murah dan nyaman.

11) Terciptanya peningkatan pelayanan pemenuhan laik jalan bagi kendaraan bermotor wajib uji.

12) Terciptanya peningkatan kesadaran masyarakat berperilaku tertib berlalu lintas.

13) Tersedianya terminal, pelabuhan/dermaga sebagai tempat bertemunya antar moda.

c. Kebijakan Dinas Perhubungan Kota Jambi

Sedangkan kebijakan-kebijakan yang akan dilaksanakan Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam mencapai Tujuan dan Sasaran yang diinginkan dituangkan dalam bentuk beberapa strategi antara lain yaitu:

1) Pengadaan fasilitas pendukung pelayanan (komputer, sarana transportasi dan alat komunikasi).

2) Mengirimkan sekurangnya 50% Petugas untuk mengikuti Diklat Teknis pada Pusat Diklat Perhubungan (dalam 5 tahun).

3) Melaksanakan kegiatan pelatihan secara rutin dalam rangka membentuk sikap dan tanggap-cepat dalam pelayanan.

4) Mengirimkan 10% PNS Dishub mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi.

5) Membuat Perda sebagai penetapan standar pelayanan yang transparan dan terukur.

6) Pengaturan penggunaan jaringan dimaksudkan untuk menurunkan tingkat kerusakan jalan dan kemacetan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

7) Melakukan penilaian hambatan lalu lintas untuk dilakukan restrukturisasi pada ruas dan simpang.
8) Melaksanakan bimbingan keselamatan bagi masyarakat pengguna jalan.
9) Pengembangan uji berkala untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
10) Meningkatkan fungsi pelayaran diarahkan untuk mempercepat terwujudnya sektor pariwisata dan industri kecil di kota seberang.
11) Terbangunnya fasilitas prasarana diarahkan pada kelancaran sistem transportasi dan PAD.
12) Meningkatkan kegiatan pengaturan dan penertiban pengguna jalan termasuk angkutan umum.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Gambaran mengenai karakteristik responden penelitian pertama yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner ialah usia responden. Kaitannya dengan penelitian ini ialah perbedaaan usia dapat menyebabkan perbedaan kemampuan (kompetensi) seseorang dalam bekerja, dari segi kemampuan fisik usia yang muda lebih memberikan peluang pada individu bekerja lebih keras dan lebih banyak secara kuantitas, sementara dari segi usia biasanya berdampak pada berkurangnya kemampuan fisik, tetapi pengalaman kerja dan beberapa kompetensi yang berkaitan dengan skil secara kualitas lebih baik.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Perbedaan usia juga dapat mempengaruhi perbedaan kemampuan tiap individu dalam menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja, orang yang lebih muda lebih mudah untuk bergabung dengan rekan dalam lingkungan kerja pada posisi menengah ke bawah (*middle to base*), sementara yang berusia lebih tua akan mudah memasuki level *middle to top*. Keadaan usia individu dalam organisasi tentu menjadi berimplikasi pula pada kinerja mereka. Dalam hal ini, usia responden dibagi dalam empat kategori sebagaimana terlihat dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Usia Responden Penelitian

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	19 – 28	29	32,58
2.	29 – 38	27	30,34
3.	39 – 48	19	21,35
4.	49 – 58	14	15,73
Jumlah		89	100,00

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan responden penelitian, mayoritas berusia muda atau berada pada jenjang karir awal yaitu sebanyak 29 orang responden (32,58%) yang berusia antara 19 hingga 28 tahun. Responden yang berusia diantara 29 hingga 38 tahun sebanyak 27 orang (30,34%). Sedangkan Responden yang berusia antara 39 hingga 48 tahun sebanyak 19 orang (21,35%). Terakhir, jumlah responden yang berusia tua atau hampir masa pensiun 49 hingga 58 tahun sebanyak 14 orang responden (15,73%).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Gender

Gambaran mengenai karakteristik responden yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner ialah jenis kelamin responden. Perbedaaan gender dari tiap individu dapat berkaitan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemampuan kerja (kompetensi) maupun kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Dalam hal ini usia responden dibagi dalam dua kategori gender:

Tabel 4.2
Gender Responden Penelitian

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	57	64,04
2.	Wanita	32	35,96
Jumlah		89	100,00

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan responden penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 57 orang responden (64,04%), sedangkan Responden berjenis kelamin wanita sebanyak 32 orang (35,96%).

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran mengenai karakteristik responden penelitian yang ketiga hasil dari penyebaran kuesioner ialah tingkat pendidikan responden. Tingkat pendidikan sangat jelas berkaitan dengan kompetensi tiap individu dalam bekerja dan bagaimana perspektif mereka dalam menghadapi lingkungan kerja. Orang yang memiliki latar pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat pendidikan lebih

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

rendah, sementara orang yang memiliki latar pendidikan tinggi akan lebih mudah berbaur dengan berbagai jenis orang dalam lingkungan kerjanya dibanding mereka yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah. Dalam hal ini usia responden dibagi dalam empat kategori seperti terlihat dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden Penelitian

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Setara SMP	1	1,12
2.	Setara SMA	70	78,65
3.	Setara Ahli Madya (D.III)	3	3,37
4.	Setara Sarjana (S1)	15	16,85
Jumlah		89	100,00

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan responden penelitian, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tingkat menengah atas (SMA) yaitu sebanyak 70 orang responden (78,65%). Responden dengan latar pendidikan setingkat Sarjana (S1) sebanyak 15 orang (16,85%). Sedangkan Responden yang berlatar pendidikan setara Ahli Madya (Diploma-III) sebanyak tiga orang (3,37%). Terakhir, jumlah responden yang paling sedikit ialah yang berlatar pendidikan setara menengah pertama (SMP) hanya satu orang responden (1,12%).

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran mengenai karakteristik responden penelitian yang terakhir hasil dari penyebaran kuesioner ialah lama bekerja responden sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Lama bekerja berkaitan dengan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

kompetensi tiap individu dalam bekerja, lama masa kerja lebih menggambarkan fokus seseorang dalam berhadapan dengan banyak situasi kerja yang pernah dihadapinya, baik yang meningkatkan kompetensi mereka maupun yang berkaitan dengan adaptasi lingkungan kerja mereka dan bagaimana perspektif mereka dalam mengahdapi lingkungan kerja selama mereka bekerja. Orang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih tinggi (masa kerja yang lebih lama) cenderung memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang baru bekerja, sementara yang memiliki pengalaman masa kerja yang lebih lama lebib menguasai pekerjaannya dibanding yang baru, tetapi yang baru bekerja biasanya lebih mudah menerima perubahan yang begitu cepat terlebih masalah teknologi. Dalam hal ini lama masa bekerja responden dibagi dalam empat kategori seperti terlihat dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Lama Masa Bekerja Responden Penelitian

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5	5	5,62
2.	5 – 10	13	14,61
3.	> 10	71	79,78
	Jumlah	89	100,00

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan responden penelitian, terdapat responden telah bekerja selama kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 5 orang responden (5,62%), pada lama masa bekerja ini biasanya masih tahap awal karir dan penyesuaian. Responden dengan lama masa bekerja 5 hingga 10 tahun sebanyak 13 orang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

(14,61%), pada lama masa bekerja ini biasanya masa pemantapan dan peningkatan kompetensi. Terakhir, jumlah responden selain dari dua kategori tersebut ialah yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun tahun sebanyak 71 orang responden (79,78%) pada lama masa bekerja ini biasanya sudah sangat mengenal lingkungan kerja dan memiliki kompetensi yang memadai untuk bekerja dengan baik.

2. Deskripsi Data Hasil Kuesioner Penelitian

a. Kompetensi Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Untuk mengetahui gambaran mengenai Kompetensi Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi digunakan pengukuran nilai rata-rata persepsi responden yang merupakan tanggapan penilaian responden terhadap kompetensi dirinya sendiri. Penilaian secara persepsional ini akan menjadi representasi dari kompetensi secara umum para pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Tabel 4.5 berikut merupakan ringkasan dari hasil kuesioner yang ditanggapi responden selama proses penelitian:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

No. Item	Frekuensi					n	Skor MSI	Indeks (x_1)
	STS	TS	CS	S	SS			
1.	-	8	10	37	34	89	249,64	2,80
2.	-	3	15	31	40	89	286,81	3,22
3.	-	6	10	36	37	89	261,19	2,93
4.	-	4	5	54	26	89	276,51	3,11
5.	-	5	8	40	36	89	268,21	3,01
6.	-	6	8	26	49	89	261,19	2,93
7.	-	2	8	64	15	89	300,62	3,38
8.	-	1	8	46	34	89	322,67	3,63
9.	-	1	8	33	47	89	322,67	3,63
10.	-	2	11	47	29	89	300,62	3,38
11.	-	2	8	63	16	89	300,62	3,38
12.	-	3	9	56	21	89	286,81	3,22
Nilai Rata-Rata Persepsi (MSI) Total								3,22

Sumber: Data primer diolah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Berdasarkan Tabel 4.5, nilai rata-rata persepsi (x_1) yang merupakan hasil tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan kuesioner seputar indikator kompetensi pegawai, memiliki nilai 3,22 yang menempati rentang skala $2,60 < x \leq 3,40$ atau ditanggapi dengan penilaian cukup setuju. Tanggapan responden ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi responden yang menilai kompetensi diri mereka sendiri dalam bekerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi tergolong cukup baik, guna mengetahui ketepatan (objektifitas) penilaian responden terhadap kompetensi kerja mereka sendiri maka selanjutnaya dapat dilihat pada bagian hasil analisis kuantitatif.

b. Lingkungan Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Untuk mengetahui gambaran mengenai lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi digunakan pengukuran nilai rata-rata persepsi responden yang merupakan tanggapan penilaian responden terhadap lingkungan kerjanya yang dihadapi atau dialaminya sendiri. Penilaian secara persepsional ini akan menjadi representasi dari gambaran lingkungan kerja secara umum para pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Tabel 4.6 merupakan ringkasan dari hasil kuesioner yang ditanggapi responden selama proses penelitian:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No. Item	Frekuensi					n	Total MSI	Indeks (x_2)
	STS	TS	CS	S	SS			
13.	-	4	3	59	23	89	276,51	3,11
14.	-	2	8	48	31	89	300,62	3,38
15.	-	6	3	51	29	89	261,19	2,93
16.	-	4	2	52	31	89	276,51	3,11
17.	-	10	3	53	23	89	240,22	2,70
18.	-	6	5	44	34	89	261,19	2,93

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

19.	-	3	6	61	19	89	286,81	3,22
20.	-	2	4	51	32	89	300,62	3,38
21.	-	5	1	42	41	89	268,21	3,01
22.	-	3	2	52	32	89	286,81	3,22
23.	-	7	3	63	16	89	255,08	2,87
24.	-	4	3	61	21	89	276,51	3,11
Nilai Rata-Rata Persepsi (Indeks) Total								**3,08**

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai rata-rata persepsi (x_2) yang merupakan hasil tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan kuesioner seputar indikator lingkungan kerja, memiliki nilai 3,08 yang menempati rentang skala $2,60 < x \leq 3,40$ atau ditanggapi dengan penilaian cukup setuju. Tanggapan responden ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi responden, lingkungan kerja mereka dalam bekerja pada Dinas Perhubungan Kota Jamhi tergolong cukup baik, guna mengetahui ketepatan (ohjektifitas) penilaian responden terhadap lingkungan kerja mereka, maka selanjutnya dapat dilihat pada hagian hasil analisis kuantitatif.

c. Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Guna mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi digunakan pengukuran nilai rata-rata persepsi responden yang merupakan tanggapan penilaian responden terhadap kinerja pribadinya yang dihadapi atau dialaminya sendiri. Penilaian secara persepsional ini akan menjadi representasi dari gambaran kinerja secara umum para pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Tabel 4.7 merupakan ringkasan dari hasil kuesioner yang ditanggapi responden selama proses penelitian.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No. Item	Frekuensi					n	Total Skor	Indek (y)
	STS	TS	CS	S	SS			
25.	-	0	11	40	38	89	236,07	2,65
26.	-	0	14	37	38	89	225,14	2,53
27.	-	0	11	34	44	89	236,07	2,65
28.	-	0	6	52	31	89	261,19	2,93
29.	-	3	11	40	35	89	286,81	3,22
30.	-	0	11	26	52	89	236,07	2,65
31.	-	0	6	68	15	89	261,19	2,93
32.	-	0	6	53	30	89	261,19	2,93
33.	-	0	6	46	37	89	261,19	2,93
34.	-	0	11	23	55	89	236,07	2,65
35.	-	0	6	54	29	89	261,19	2,93
36.	-	3	8	51	27	89	286,81	3,22
37.	-	4	11	45	29	89	276,51	3,11
38.	-	0	11	46	32	89	236,07	2,65
Nilai Rata-Rata Persepsi (Indeks) Total								**2,86**

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.7, nilai rata-rata persepsi (y) yang merupakan hasil tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan kuesioner seputar indikator kinerja, memiliki nilai 2,86 yang menempati rentang skala $2{,}60 < x \leq 3{,}40$ atau ditanggapi dengan penilaian cukup setuju. Tanggapan responden ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi responden terhadap kinerja mereka sendiri pada Dinas Perhubungan Kota Jambi tergolong cukup baik, guna mengetahui ketepatan (objektifitas) penilaian responden terhadap kinerja mereka sendiri maka selanjutnya dapat dilihat pada bagian hasil analisis kuantitatif.

3. Analisis Kuantitatif Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi

Analisis kuantitatif resgresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X_1) dan Lingkungan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Sebelum masuk pada uji regresi linear berganda, maka terlebih dahulu dilakukan beberapa uji terhadap instrumen (kuesioner) yang telah digunakan untuk mengumpulkan data dengan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

a. Hasil Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Variabel Kompetensi Kompetensi (X_1), Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Variabel Kinerja (Y).

Hidayat (2009) menyatakan bahwa analisis statistik kuantitatif terutama parametrik, memerlukan terpenuhinya persyaratan bahwa skala pengukuran minimal *Interval*, sedangkan bila dari data penelitian diperoleh data yang memberikan skala pengukuran *Ordinal*, agar analisis tersebut dapat dilanjutkan dengan metode *parametric-test* dalam program SPSS, maka skala pengukuran *Ordinal* harus dinaikkan (ditransformasikan) ke dalam skala *Interval* dengan menggunakan *Methods of Successive Interval* (MSI) terlebih dahulu.

Tabel 4.8
Transformasi Data Ordinal ke Interval dengan MSI

No Resp	Skor X_1	Skor X_2	Skor Y
1	2	3	4
1	3,58	1,98	3,65
2	3,95	3,64	4,14
3	3,79	3,75	3,73
4	3,79	3,37	3,88
5	3,44	3,25	3,53
6	3,90	2,76	4,00
7	2,70	3,37	2,46
8	1,83	2,88	1,38
9	3,95	3,13	4,14
10	3,79	2,45	3,73
11	3,79	2,74	3,88
12	3,44	2,15	3,53
13	3,90	3,73	4,00
14	2,70	3,73	2,46

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

15	1,83	3,25	1,38
16	3,39	3,60	3,44
17	3,05	2,54	3,67
18	2,39	2,88	2,87
19	3,04	2,65	3,43
20	3,12	3,00	3,77
21	3,59	3,24	2,61
22	2,93	3,25	2,98
23	2,71	3,72	2,87
24	3,44	2,83	4,49
25	3,23	3,25	4,49
26	2,39	2,75	2,87
27	3,04	3,02	4,49
28	3,12	2,73	3,44
29	3,59	3,02	3,67
30	2,93	2,77	2,87
31	2,71	3,37	3,43
32	3,44	3,72	3,77
33	3,23	2,54	2,61
34	2,92	2,88	2,98
35	3,72	2,77	2,87
36	3,03	4,23	4,49
37	2,32	3,85	4,00
38	3,79	2,45	2,46
39	3,80	3,87	4,03
40	3,34	3,13	3,31
41	3,67	3,12	3,31
42	2,70	3,26	3,44
43	3,02	3,50	3,67
44	3,00	2,77	2,87
45	3,25	3,25	3,44
46	2,70	3,01	3,02
1	**2**	**3**	**4**
47	2,92	3,00	2,74
48	3,72	3,24	2,87
49	3,03	3,25	2,87
50	3,18	3,72	3,06
51	3,28	2,83	3,33
52	3,94	2,73	4,02
53	3,03	3,25	2,98
54	3,95	2,75	4,14
55	3,79	3,02	3,73
56	3,79	2,73	3,88
57	3,44	3,02	3,53
58	3,90	3,38	4,00
59	2,70	2,97	2,46
60	1,83	2,89	1,38
61	2,39	2,26	4,14
62	2,49	2,41	3,73
63	3,16	3,02	3,88
64	3,00	2,87	3,53

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

65	1,94	1,98	4,00
66	3,76	3,64	2,46
67	3,87	3,75	1,38
68	3,50	3,37	3,44
69	3,37	3,25	3,67
70	2,85	2,76	2,87
71	3,47	3,37	3,44
72	3,00	2,88	3,02
73	3,25	3,13	2,74
74	2,70	2,45	2,87
75	2,92	2,74	1,38
76	3,72	3,62	4,49
77	3,03	2,89	2,87
78	3,79	2,15	1,38
79	3,79	3,73	4,49
80	3,80	3,73	4,49
81	3,34	3,25	3,43
82	3,67	3,60	3,77
83	2,70	2,54	2,61
84	3,02	2,88	2,98
85	2,80	2,78	2,87
86	3,12	3,00	4,49
87	3,35	3,24	4,49
88	3,35	3,25	2,87
89	3,81	3,72	4,49

Sumber: Data primer diolah

b. Uji Kualitas Data

Terdapat dua metode uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji kualitas data yang biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, berikut ini hasil dari kedua uji tersebut:

1) Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen melalui uji validitas data digunakan perbandingan hasil perhitungan uji r (*Pearson's Correlation*) dengan taraf signifikansinya (menggunakan SPSS 20.0) dari data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen dengan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

nilai r_{tabel} dan limit maksimum signifikansi, adapun hasilnya ditabulasikan seperti terlihat dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Validitas Data Hasil Penelitian

Variabel	No. Item	Perbandingan r		Signifikansi		Ket.
		r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Limit	
1	2	3	4	5	6	7
Kompetensi (Var. X_1)	1.	0,607	0,173	0,000	0,05	Valid
	2.	0,681	0,173	0,000	0,05	Valid
	3.	0,637	0,173	0,000	0,05	Valid
	4.	0,656	0,173	0,000	0,05	Valid
	5.	0,576	0,173	0,000	0,05	Valid
	6.	0,517	0,173	0,000	0,05	Valid
	7.	0,604	0,173	0,000	0,05	Valid
	8.	0,546	0,173	0,000	0,05	Valid
	9.	0,537	0,173	0,000	0,05	Valid
	10.	0,717	0,173	0,000	0,05	Valid
	11.	0,527	0,173	0,000	0,05	Valid
	12.	0,560	0,173	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (Var. X_2)	13.	0,533	0,173	0,000	0,05	Valid
	14.	0,606	0,173	0,000	0,05	Valid
	15.	0,551	0,173	0,000	0,05	Valid
	16.	0,635	0,173	0,000	0,05	Valid
	17.	0,521	0,173	0,000	0,05	Valid
	18.	0,546	0,173	0,000	0,05	Valid
	19.	0,568	0,173	0,000	0,05	Valid
	20.	0,342	0,173	0,000	0,05	Valid
	21.	0,531	0,173	0,000	0,05	Valid
	22.	0,568	0,173	0,000	0,05	Valid
	23.	0,496	0,173	0,000	0,05	Valid
	24.	0,445	0,173	0,000	0,05	Valid
1	2	3	4	5	6	7
Kinerja (Var. Y)	25.	0,863	0,173	0,000	0,05	Valid
	26.	0,778	0,173	0,000	0,05	Valid
	27.	0,892	0,173	0,000	0,05	Valid
	28.	0,834	0,173	0,000	0,05	Valid
	29.	0,805	0,173	0,000	0,05	Valid
	30.	0,864	0,173	0,000	0,05	Valid
	31.	0,825	0,173	0,000	0,05	Valid
	32.	0,675	0,173	0,000	0,05	Valid
	33.	0,659	0,173	0,000	0,05	Valid
	34.	0,870	0,173	0,000	0,05	Valid
	35.	0,723	0,173	0,000	0,05	Valid
	36.	0,693	0,173	0,000	0,05	Valid
	37.	0,552	0,173	0,000	0,05	Valid
	38.	0,861	0,173	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.8, didapati hasil perhitungan SPSS seluruh nilai r_{hitung} setiap item pertanyaan dari tiap variabel lebih besar dari pada nilai r_{tabel} pada df = 89 atau nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} sesuai

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

dengan pendapat Sugiyono (2008). Nilai signifikansi hasil perhitungan menunjukkan nilai yang lebih kecil < 0,05, dari kedua dasar perhitungan ini maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian memiliki keabsahan atau valid.

2) Uji Reliabilitas

Salinan dari hasil hitung *Cronbach's Alpha* SPSS dari hasil tanggapan responden terhadap tiap variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Data Hasil Penelitian

No.	Variabel	Nilai Alpha	Limit	Kriteria
1.	Kompetensi (X_1)	0,836	0,5	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	0,766	0,5	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,949	0,5	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan *Cronbach's Alpha* didapatkan nilai masing-masing variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,836, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,766 dan Kinerja (Y) sebesar 0,949, ketiga nilai hitung *Alpha* ini menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari pada 0,5 seperti pendapat Sugiyono (2008), maka hasil hitung ini menyatakan bahwa keseluruhan indikator variabel penelitian Reliabel, sehingga kuesioner sebagai instrumen penelitian memiliki kehandalan atau reliabel.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

c. Uji Asumsi Klasik

Instrumen penelitian yang ideal hendaknya memenuhi uji asumsi klasik di antaranya Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Auto Korelasi, adapun output masing masing uji ini sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis parametrik yang sesugguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kernormalan distribusinya. Menurut Sugiyono (2008) data yang baik untuk uji paramertik ialah data yang nilainya terdistribusi normal. Output SPSS uji ini dapat dilihat dalam Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Uji Normalitas Data Hasil Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,71511449
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,098
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,932
Asymp. Sig. (2-tailed)		,351

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan output hasil Uji Normalitas data dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,351 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Sebagaimana telah diterangkan dalam bagian analisis data penelitian, bahwa setiap uji dalam statistik pasti mempuyai dasar

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

pengambilan keputusan yang berguna untuk menentukan sebuah kesimpulan. Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yakni:

a) Jika nilai absolut signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
b) Jika nilai absolut signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas didapatkan dengan meregresikan nilai absolut residu perhitungan SPSS dari data, adapun output dari Uji Heteroskedastisitas penelitian ini ialah seperti terlihat dalam Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas Data Hasil Penelitian

Model		Sig.
1	(Constant)	,152
	Kompetensi	,157
	Lingkungan	,300

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan output hasil Uji Heteroskedastisitas pada tabel 4.12, diketahui bahwa nilai signifikasi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,124 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kompetensi (X_1). Sementara itu, diketahui nilai signifikasi variabel Lingkungan Kerja (X_2) yakni 0,432 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_2).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Sebagaimana diterangkan di muka, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (tidak terjadi Multikolonieritas). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol).

Seperti umumnya, setiap uji statistik yang dilakukan pasti ada dasar pengambilan keputusannya. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

a) Melihat nilai *Tolerance*:

(1) Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

(2) Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

b) Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

(1) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

(2) Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Adapun output dari Uji Multikolinieritas penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.13.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas Data Hasil Penelitian

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,152		
	Kompetensi	,000	,952	1,050
	Lingkungan	,300	,952	1,050

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) yakni 0,952 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) yakni 1,050 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas pada data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu antar data. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan karena seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi pada individu atau kelompok yang sama.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain lagi di antara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan metode pengujian yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka terdapat autokorelasi.
b) Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka tidak terdapat autokorelasi.
c) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Adapun output dari Uji Autokorelasi data penelitian ini seperti terlihat dalam Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi Data Hasil Penelitian

Model	Durbin-Watson
1	1,834

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 output di atas diketahui bahwa nilai d 1,883, selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel Durbin – Watson dengan taraf signifikansi 5%, jumlah sampel N = 89 dan jumlah variabel independen 2 (K–2) = K'*2. 12 maka diperoleh nilai du 1,703. Nilai d 1,834 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,703 dan kurang dari 4 – du = 4 – 1,703 = 2,297 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada data hasil penelitian.

d. Uji Hipotesis

1) Model Regresi Linier Berganda

Sebagaimana yang diterangkan dibagian sebelumnya bahwa uji regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

variabel bebas X (*independent var.*) atau lebih terhadap satu variabel terikat Y (*dependent var.*). Maka berikut ini disajikan hasil perhitungan dengan SPSS yang menjadi nilai koefisien regresi linear berganda (model regresi).

Tabel 4.15
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,917	,635		1,444	,152
	Kompetensi	,580	,149	,389	3,892	,000
	Lingkungan	,179	,171	,104	1,043	,300

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil perhitungan SPSS pada Tabel 4.15 di dapatkan model persamaan umum regresi $Y = 0{,}917 + 0{,}580X_1 + 0{,}179X_2$, adapun analisisnya sebagai berikut:

a) Hasil perhitungan konstanta (a) = 0,917 dan menunjukan nilai slope yang positif, artinya jika diasumsikan tidak ada pengaruh dari variabel Kompetensi (X_1) ataupun Lingkungan Kerja (X_2) atau kedua variabel ini diabaikan ($b_1X_1 = 0$ dan $b_2X_2 = 0$), maka masih terdapat kinerja pegawai.

b) Hasil perhitungan koefisien (b_1) dari variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai positif 0,580, jika diasumsikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan (tidak berubah), maka setiap perubahan nilai indikator variabel Kompetensi (X_1) sebesar satu-satuan, akan meningkatkan Kinerja (Y) Pegawai sebesar 0,580.

c) Hasil perhitungan koefisien (b_2) dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai positif 0,179, jika diasumsikan variabel

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Kompetensi (X_1) dianggap konstan (tidak berubah), maka setiap perubahan nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar satu-satuan, akan meningkatkan Kinerja (Y) Pegawai sebesar 0,179.

2) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi pada regresi linear berganda, bertujuan untuk melihat kontribusi pengaruh variabel-variabel bebas dalam hal ini Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam persentase. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625[a]	,480	,461	,72338

Sumber: Data primer diolah

Nilai R^2 sebesar 0,480 secara statistik menujukkan nilai pengaruh secara persentase variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Nilai 0,480 berarti 48,0% Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi, dipengaruhi oleh Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Selebihnya sebesar 52,0% (didapat dari 100% – 48,0%) dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (diluar batasan penelitian).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

3) Uji t (Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Variabel Bebas)

Pada regresi linear berganda, uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial (terpisah) setiap variabel bebas Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) Pegawai. Dasar untuk mengambil keputusannya ialah dengan membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel}:

a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan taraf signifikansinya < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan taraf signifikansinya > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Nilai t_{tabel} didapatkan dari jumlah n – k – 1 (sampel) data, dimana sampel (n) berjumlah 89 orang, k merupakan jumlah variabel bebas, terdiri atas dua yaitu Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sehingga nilai t_{tabel} yang diambil ialah nilai pada baris ke 87 atau (89 – 3 = 86), dan dikarenakan uji dua arah dengan signifikansi 5% maka diambil pada kolom 0,050 (*two tail*) sehingga didapat nilai t_{tabel} 1,98761. Sedangkan nilai t_{hitung} didapat dari hasil perhitungan SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 4.17

Tabel 4.17
Uji Pengaruh Parsial

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Pengaruh Parsial
1.	Kompetensi (X_1)	3,892	1,987	Signifikan
2.	Lingkungan (X_2)	1,043	1,987	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Berdasarkan Tabel 4.17 Uji Parsial (Uji t) diatas didapatkan nilai:

a) Nilai t_{hitung} Kompetensi (X_1) sebesar 3,892 > Nilai t_{tabel} 1,98761, dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, maka secara parsial Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

b) Nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1,043 < Nilai t_{tabel} 1,98761, dengan taraf signifikansi 0,288 > 0,05, maka secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

4) Uji F (Uji Pengaruh Simultan)

Pada regresi linear berganda, uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat bekerja secara simultan (bekerja sama), linier dan signifikan dalam mempengaruhi variabel Kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Cara mengujinya ialah dengan melihat perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel}, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi < 0,05, maka variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bekerja secara simultan (bekerja sama), linear dan signifikan dalam mempengaruhi variabel Kinerja (Y) Pegawai. Nilai F_{hitung} didapat dari hasil perhitungan SPSS, sedangkan F_{tabel} didapat dari Tabel Distribusi Kritis F dengan pembilang (Numerator) = $\sum$ var.X – 1, yaitu 2 – 1 = 1, sedangkan penyebut (Denumerator) = n –

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

∑var.X, yaitu 89 – 2 = 87, sehingga nilai F_{tabel} yang didapat ialah 3,95.

Tabel 4.18
Uji Simultan (Linearitas)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,902	2	4,951	9,462	,000[b]
	Residual	45,002	86	,523		
	Total	54,905	88			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompetensi

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil hitung Anova (Uji F) pada Tabel 4.18 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,462 sedangkan nilai F_{tabel} dari tabel distribusi F sebesar 3,95, ini berarti nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} (9,462 > 3,95), dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dilihat nilai rata-rata nilai MSI (per-item) yang merupakan hasil tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan kuesioner seputar indikator kompetensi pegawai, memiliki nilai 3,22, nilai ini menempati rentang skala $2{,}60 < x \leq 3{,}40$ atau ditanggapi dengan penilaian cukup baik. Tanggapan responden ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi responden sendiri terhadap kompetensi mereka dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

bekerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi tergolong cukup baik. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kota Jambi diharapkan mampu meningkatkan lagi kompetensi dari para pegawai dari cukup baik menjadi baik atau bahkan ke taraf sangat baik. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kompetensi Pegawai sebagaimana yang dikemukakan Dharma (2012) bahwa untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang tinggi, yaitu:

a. Kontrol: memberi karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka.
b. Strategi atau visi: menawarkan kepada karyawan/pegawai visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.
c. Tantangan kerja: memberi karyawan/pegawai stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterangan baru.
d. Kolaborasi dan *teamwork*: membentuk tim-tim untuk melakukan pekerjaan.
e. Kultur kerja: membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan.
f. Memberi keuntungan: memberi kompensasi kepada karyawan/pegawai karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
g. Komunikasi: menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.
h. Perhatian: memastikan bahwa setiap karyawan/pegawai diperlakukan sesuai martabatnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

i. Teknologi: memberi karyawan/pegawai teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah.

j. Pelatihan dan pengembangan: memastikan bahwa karyawan memiliki ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

Upaya umum yang sering dilakukan yaitu dengan mengikutsertakan karyawan/pegawai pada kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) agar kemamupuan kerja pegawai dapat berkembang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja dengan uji t, didapati nilai t_{hitung} kompetensi (X_1) diperoleh sebesar 3,892, semantara nilai t_{tabel} sebesar 1,988 (memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi. Konpetensi yang dinilai setara cukup baik dari segi persepsi responden dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan, maka dapat diproyeksikan bahwa bila kompetensi meningkat juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

Kedua hasil analisis deskriptif maupun kuantitatif dalam hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan Gibson *et al* (2012), "*Competency is a character owned person or acquired through learning , which causes a person can do something mentally or physically . Capabilities with regard to capacity everyone to do exactly the number of tasks in a job . Capabilities is also an assessment of the work performed*",

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

yang dapat diartikan sebagai: Kompetensi merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar, yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Kompetensi berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi juga adalah penilaian terhadap suatu kinerja.

Hasil analisis deskriptif, kuantitatif dan teori yang dikemukakan menunjukkan keselarasan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini pengaruh yang disumbangkan oleh kompetensi terhadap kinerja secara parsial adalah signifikan, sehingga tanpa pengaruh dari variabel lain pada studi ini menunjukkan kompetensi mampu secara tersendiri mempengaruhi kinerja. Sehingga hasil penelitian ini menguatkan temuan penelitian terdahulu dari Atyanur, *et al.* (2013) yang menkonklusikan "*Working ability (competency), incentives, motivation and working conditions have a significant effect on employee performance*"; hasil penelitian terdahulu oleh Farlen (2011) dengan kesimpulan "*Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan*", dan hasil penelitian Siahaan (2013) dengan kesimpulan "*Kinerja pegawai dipengaruhi baik secara langsung positif maupun tidak langsung positif oleh berbagai variabel diantaranya: kompetensi kerja, persepsi peran, dan motivasi kerja*".

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Berdasarkan analisis deskriptif nilai rata-rata persepsi hasil MSI (per-item) yang merupakan hasil tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan kuesioner seputar indikator lingkungan kerja pada Tabel 4.6, memiliki nilai sebesar 3,08 yang menempati rentang skala $2,60 < x \leq 3,40$ atau ditanggapi dengan penilaian cukup baik (secara persepsional), dimana tanggapan responden ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi responden terhadap lingkungan kerja mereka dalam bekerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi tergolong cukup baik, tetapi nilai ini dibawah nilai persepsi terhadap kompetensi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai positif, tetapi secara parsial tidak signifikan, dimana berdasarkan uji t didapati nilai t_{hitung} lingkungan kerja diperoleh sebesar 1,043 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 tidak memenuhi kriteria signifikansi parsial bahkan malah menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, dengan ditolaknya hipotesis alternatif (H_a) berarti lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

Hasil analisis deskriptif dalam hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dimana para pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi secara persepsional masih tergolong baik, namun dari hasil perhitungan parsial menunjukkan pengaruhnya tidak signifikan terhadap Kinerja, hal ini tidak sinkron dengan pendapat Nitisemito (2006) yang mengemukakan

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena, itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil analisis kuantitatif juga tidak sinkron dengan pendapat D. Dale (2007), yang mengemukakan bahwa "*Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak*". Sehingga konklusi yang dapat ditarik dari hasil pembahasan ini ialah terdapat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan, atau dapat dikatakan bahwa secara parsial kompetensi lebih mendukung pencapaian kinerja individu pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi dibandingkan dengan Lingkungan Kerja, tetapi sangat baik jika Dinas Perhubungan Kota Jambi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

juga cukup memberi perhatian kepada lingkungan kerja agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Hasil temuan dan kesimpulan mengenai pengaruh parsial ini sesuai dengan temuan Perveen, *et al.* (2011), yang mengemukakan bahwa "*Analysis and interpretation of the data have empirically demonstrated that infrastructure at workplace* ***had no significant*** *impact on employees performance*", tetapi bertentangan dengan temuan Marpady (2011) yang berkesimpulan bahwa "*The research is investigated the dimensions of workplace environment in terms of physical as well as behavioral components. It has proved that Workplace environment* ***plays a vital role*** *in motivating employees to per form their assigned work*".

3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Hasil uji parsial hanya menunjukkan bagaimana pengaruh Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) secara terpisah, tetapi perlu dikatahui bahwa pengaruh kedua variabel tersebut memiliki probabilitas untuk disatukan secara teoritis sebagai mana yang telah diterangkan pada Bab II. Berdasarkan uji simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,462 dan nilai F_{tabel} 3,95 memenuhi kriteria simultan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil penerimaan H_a ini berarti bahwa Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi. Selain itu, uji F ini juga di dukung dengan hasil koefisien determinasi yang

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

menunjukkan pengaruh simultan dari kedua variabel ini secara bersama-sama tergolong besar yakni sebesar 48,0% terhadap Kinerja.

Temuan dari penelitian ini membuktikan sebagian hipotesis penelitian. Meskipun secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sedangkan lingkungan kerja pengaruhnya tidak signifikan, tetapi secara bersama-sama (simultan) kedua variabel ini dapat bekerja sama dengan baik dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, kompetensi secara individual dapat mendorong kinerja Pegawai, tetapi bila mengandalkan lingkungan kerja yang kondusif saja tidak cukup, karena tiap individu memiliki kompetensi yang berbeda, tetapi perpaduan kompetensi pegawai yang lebih baik dan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan pendapat Colquitt *et al* (2009) menyatakan bahwa "*Competency is a function of genetics and environment. The overall ability of a person can generally be classified into three categories: cognitive abilities, emotional ability, and physical ability. Taken simultaneously these three capabilities describe what could be someone. Of the three types of capabilities above, a more dominant affect the performance of office administrative staff are cognitive abilities*" atau kompetensi (kemampuan) adalah fungsi dari genetika dan lingkungan. Keseluruhan kemampuan dari seseorang secara umum dapat digolongkan kedalam tiga kategori yaitu: kemampuan kognitif, kemampuan emosional, dan kemampuan fisik. Secara bersamaan ketiga kemampuan ini

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

menggambarkan apa yang bisa dilakukan seseorang. Dari ketiga jenis kemampuan di atas, yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai administrasi perkantoran adalah kemampuan kognitif.

Lingkungan dapat diabaikan bila seseorang memiliki bakat kemampuan yang baik, tetapi lingkungan juga cukup perlu sebagai pendukung agar kemampuan bakat seseorang menjadi lebih baik lagi dan menghasilkan kinerja yang unggul sehingga dapat berkontribusi secara maksimal dalam organisasinya. Hal yang perlu dipertimbangkan pendapat Robbins (2011) "*Competency is an individual's current capacity to perform the various tasks in a job. Overall abilities are essentially made up of two set of factors: Intelectual and Physical*" yang secara bebas dapat ditranslasikan bahwa kompetensi merupakan kapasitas tertentu dari seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain dari itu, kompetensi secara esensial terdiri dari dua set faktor: Intelektual dan Fisik. Hal yang tersirat dari pendapat Robbins (2011) ini ialah kondisi fisik dimana seseorang dapat memiliki kompetensi maksimum, karena lazimnya kondisi fisik individu juga terkait dengan lingkungan yang dihadapinya.

Sedangkan Gibson, *et al,* (2012), "*Competency is a character owned person or acquired through learning , which causes a person can something mentally or physically . Capabilities with regard to capacity everyone to do exactly the number of tasks in a job . Capabilities is also an assessment of the work performed*", yang dapat diartikan sebagai: Kompetensi merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar,

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Kompetensi berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, kompetensi pegawai adalah salah satu sifat yang dapat dipelajari oleh setiap orang dalam organisasi yang menyangkut kapasitas yang sifatnya individual, dimana perkembangan kapasitas tiap individu tak pernah lepas dari lingkungan.

Perpaduan kompetensi Pegawai dan lingkungan kerja yang ideal akan sangat mendukung Kinerja hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito (2006) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kemampuan karyawan (Kompetensi) didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Berdasarkan penelitian ini terbukti pendapat Robbins (2006), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau "***Ability***" (*A*), motivasi atau "***Motivation***" (*M*), dan kesempatan atau "***Opportunity***" (*O*). Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja. Ada tiga perangkat variabel yang memengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1) Variabel Individual, terdiri dari: a) Kemampuan dan Keterampilan Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan. b) Latar belakang Kondisi dimasa lalu yang memengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman dimasa lalu. c) Demografis Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, dimana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.
2) Variabel Organisasional, terdiri dari: a) Sumber Daya Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia. b) Kepemimpinan Suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi. c) Imbalan Balas jasa yang diterima oleh pegawai atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu secara intrinsik maupun ekstrinsik. d) Struktur Hubungan wewenang dan tanggungjawab antar individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi. e) Desain Pekerjaan Job Description

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

yang diberikan kepada pegawai, apakah pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan job description.

3) Variabel Psikologis, terdiri dari: a) Persepsi Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya. b) Sikap Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain. c) Kepribadian Pola perilaku dan proses mental yang unik, mencirikan seseorang. d) Belajar Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan.

Hasil temuan penelitian ini juga membuktikan dan mendukung temuan dari Aisha, *et al,* (2013) yang menyatakan bahwa "***Working ability*** **(*competency*)**, *incentives, motivation and* ***working conditions*** **(*environment*)** *have a significant effect on employee performance*".

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan (analisis data) pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.**

   Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi. Konpetensi yang dinilai setara cukup baik dari segi persepsi responden dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan, maka dapat diproyeksikan bahwa bila kompetensi meningkat juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja.

2. **Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi**

   Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai positif, tetapi secara parsial tidak signifikan, dimana berdasarkan uji t lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi.

3. **Pengaruh Simultan Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi**

   Meskipun secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sedangkan lingkungan kerja pengaruhnya tidak signifikan, tetapi secara bersama-sama (simultan) kedua variabel ini dapat bekerja sama dengan baik dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

penelitian menunjukkan arah yang positif, kompetensi secara individual dapat mendorong kinerja Pegawai, tetapi bila mengandalkan lingkungan kerja yang kondusif saja tidak cukup, karena tiap individu memiliki kompetensi yang berbeda, tetapi perpaduan kompetensi pegawai yang lebih baik dan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

1. Saran Operasional

a. Tingkatkan Kompetensi Pegawai dari Cukup Baik menjadi Baik atau bahkan sangat Baik

Hasil temuan penelitian ini melalui analisis deskriptif menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sudah pada level cukup baik, oleh karena itu maka Dinas Perhubungan Kota Jambi diharapkan mampu meningkatkan lagi kompetensi dari para pegawai dari cukup baik menjadi baik atau bahkan ketaraf sangat baik. Beberapa cara yang disarankan untuk untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang tinggi, yaitu:

1) Kontrol: memberi karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka.
2) Strategi atau visi: menawarkan kepada karyawan/pegawai visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

3) Tantangan kerja: memberi karyawan/pegawai stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterangan baru.
4) Kolaborasi dan *teamwork*: membentuk tim-tim untuk melakukan pekerjaan.
5) Kultur kerja: membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan, dan penuh penghargaan.
6) Memberi keuntungan: memberi kompensasi kepada karyawan/pegawai karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
7) Komunikasi: menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.
8) Perhatian: memastikan bahwa setiap karyawan/pegawai diperlakukan sesuai martabatnya.
9) Teknologi: memberi karyawan/pegawai teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah.
10) Pelatihan dan pengembangan: memastikan bahwa karyawan memiliki ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

Upaya umum yang sering dilakukan yaitu dengan mengikutsertakan karyawan/pegawai pada kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) agar kemamupuan kerja pegawai dapat berkembang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan pekerjaan.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

b. Dinas Perhubungan Diharapkan Tetap Memperhatikan Lingkungan Kerja, Terutama Fasilitas-Fasilitas Penunjang Kegiatan Kerja Pegawai.

Meskipun hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi lebih mendukung pencapaian kinerja individu pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi dibandingkan dengan Lingkungan Kerja, tetapi sangat baik jika Dinas Perhubungan Kota Jambi juga cukup memberi perhatian kepada lingkungan kerja agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Terlebih dari hasil temuan penelitian bahwa pada item pertanyaan seputar ruang gerak di tempat kerja leluasa, memiliki nilai persepsi terendah, hal ini menunjukkan bahwa walaupun sudah dirasa cukup tetapi akan menjadi lebih baik lagi jika ruang gerak lebih dibuat leluasa, meja yang bertumpuk karena kelebihan dan ruangan sempit yang tidak memadai, terlalu banyak barang yang mungkin tidak urgent, susunan layout ruangan berantakan, tempat penyimpanan arsip tidak muat dan sebagainya dapat menghambat pekerjaan, oleh karena itu diharapkan pada Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Jambi untuk lebih memperhatikan kebutuhan keleluasaan bergerak para personilnya dalam ruang kerja. Selain itu, alasan lain lingkungan harus tetap diperhatikan bahwa lingkungan kerja dapat dipadankan dengan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja yang lebih spesifik diterangkan pada poin berikutnya.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

c. Memadukan Peran Kompetensi dan Lingkungan Kerja Agar dapat Lebih Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

Walaupun secara parsial temuan penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi sedangkan lingkungan kerja pengaruhnya tidak signifikan, tetapi secara bersama-sama (simultan) kedua variabel ini dapat bekerja sama dengan baik dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, kompetensi secara individual dapat mendorong kinerja Pegawai, tetapi bila mengandalkan lingkungan kerja yang kondusif saja tidak cukup, karena tiap individu memiliki kompetensi yang berbeda, tetapi perpaduan kompetensi pegawai yang lebih baik dan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan dapat diabaikan bila seseorang memiliki bakat kemampuan yang baik, tetapi lingkungan juga cukup perlu sebagai pendukung agar kemampuan bakat seseorang menjadi lebih baik lagi dan menghasilkan kinerja yang unggul sehingga dapat berkontribusi secara maksimal dalam organisasinya. Pada item penggunaan dana sesuai peruntukkan sudah dianggap baik, tetapi memiliki nilai tanggapan terendah dari seluruh item lain, maka diarapkan pada Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Jambi untuk lebih jeli dalam memperhatikan penggunaan dana yang dilakukan oleh bawahannya apakah sudah sesuai dengan peruntukan DIPA dan apakah benar-benar akan bermanfaat bagi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

kinerja tiap individu pegawai yang nantinya berimbas pada kinerja organisasi.

2. Saran Akademis

Bagi keperluan akademik kiranya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Untuk menguji kesahihan hasil penelitian dalam rangka pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja. Maka disarankan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti tentang hubungan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Hapzi dan Limakrisna, Nandan (2013). *Metode Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis dan Desertasi.* Yogyakarta. Penerbit Deepublish.

Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., and Wesson, Michael J. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, International Edition.* Ney York: McGraw-Hill.

Dale, Robert D. (2007). *Pelayan Sebagai Pemimpin.* Malang: Penerbit Gandum Mas.

Gibson, James L., H. Donelly, James and M. Ivancevich, John. (2006). *Fundamental of Management.* Chicago: Irwin Publishing.

Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hidayat, Syarifudin. (2009). *Metode Penelitian.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Kartono, Kartini, Dr. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mathis, Robert L. dan H. Jackson, John. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Nitisemito, Alex S. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Penerbit Murai Kencana.

Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku organisasi.* Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

_____ and A. Udge, Timothy (2010). *Organizational Behavior Global Edition,* 15th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall Inc.

_____ and Coulter, Mary J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuntitatif-Kualitatif untuk R and D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Terry, George R. (2005). *Dasar-dasar Manajemen*. Alih Bahasa: Ticoalu, G.A. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Aisha, Atyanur *et al*. (2013). Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 4, No. 6, December 2013.

Chandrasekar. (2011). Workplace Environment and It's Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. Vol. 1. Issued 1 January 2011.

Farlen, Prans. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Yoyakarta: Skripsi, Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.

Kahya, Emin. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics 37* p.515–523. March 26th, 2007.

Marpady, Prakash. (2011). Work Environment and It's Impact on Performance: A Study on Women Employees of BSNL Mangalore. Thesis, Mangalore University.

Perveen, Sajida *et al*. (2011), Impact of Office Facilities and Workplace Milieu on Employees Performance: A Case Study of Sargodha University. *Asian Journal of Empirical Research*, Vol.2(4): 96-117, 2011.

Rachmawati, Siti. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Sosioekotekno*, edisi 2013 vol. 1, 2013.

Siahaan, Betty Zelda. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. SM 170-338-1. 2013.

Sukmawati, Ferina. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekanomi & Bisnis*, Vol. 2, No. 3, November 2008. hal. 175-194.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

Wahyudi, Amin dan Suryono, Jarot. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Informasi Komunikasi & Kehumasan Kabupaten Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.* Vol.1, No.1, 2 Desember 2006. hal. 1 – 14.

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

LAMPIRAN 1

Tabel Penentuan Jumlah Sampel

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu
Dengan Taraf Kesalahan, 1, 5, dan 10 %

N	Siginifikasi			N	Siginifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

LAMPIRAN 2

Kuisioner Penelitian

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

KUISSIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden
Di-
Tempat

Dengan Hormat,

Pertama-tama izinkan saya memperkenalkan diri, saya Nilawati Agustin, saat ini saya sedang dalam penyelesaian tugas akhir berupa penelitian ilmiah yang hasilnya nanti akan disusun dalam bentuk laporan Tugas Akhir Program Magister (TAPM/Tesis) guna memenuhi syarat untuk meraih gelar Master Manajemen. Saya berharap sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan untuk turut serta membantu penelitian saya ini dengan berpartisipasi sebagai responden penelitian.

Besar harapan saya hasil penelitian ini kelak dapat bermanfaat secara praktis maupun akademis, maka saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuissioner ini dengan sebenarnya. Apapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i adalah mutlak hak pribadi dan tidak akan menjadi penilaian opini pribadi saya terhadap Bapak/Ibu/Saudara/i, dan setiap respon akan diperlakukan sesuai standar kaidah penelitian ilmiah.

Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuissioner ini, diucapkan terima kasih.

Jambi, Maret 2015

NILAWATI AGUSTIN
NIM. 500002588

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

A. DATA RESPONDEN

1. Nama : .....(boleh tidak diisi)
2. Usia : .....Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP/Sederajat
   ☐ SMA/Sederajat
   ☐ DIII/sederajat
   ☐ S1
   ☐ S2
5. Lama Bekerja : .....Tahun

B. PERTANYAAN/PERNYATAAN UNTUK DIRESPON:

Jawablah pertanyaan/pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda (√) diantara SS (Sangat setuju) hingga STS (Sangat Tidak setuju). Bobotnya sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju, Bobot = 5
2. S : Setuju, Bobot = 4
3. KS : Kurang Setuju, Bobot = 3
4. TS : Tidak Setuju, Bobot = 2
5. STS : Sangat Tidak Setuju, Bobot = 1

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

DAFTAR PERTANYAAN:

No.	Dimensi/Variabel	Jawaban				
Variabel X_1 (Kompetensi)						
I.	Kemampuan Interaksi	SS	S	KS	TS	STS
	1. Mampu menjaga hubungan pribadi *(Interpersonal) dengan rekan kerja.*					
	2. Mampu berkomunikasi efektif di tempat kerja.					
	3. Mampu menaangani konflik.					
	4. Berusaha mempertahankan keadilan dan persamaan dalam hak dan kewajiban di tempat kerja.					
	Kemampuan Konseptual					
	5. Mampu menganalisis data dan informasi.					
	6. Mampu memahami tiap perubahan yang terjadi.					
	7. Mengambil atau menentukan keputusan.					
	8. Mampu melakukan perubahan dan menghasilkan gebrakan.					
	Kemampuan Administrasi					
	9. Mampu bekerja dengan mengikuti prosedur					
	10. Mampu memproses kertas kerja yang menjadi tanggung jawab					
	11. Mampu mengelola anggaran yang diberikan dengan optimal					
	12. Mampu menggunakan pengetahuan dan peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan					
Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)						
II.	Lingkungan Fisik	SS	S	KS	TS	STS
	13. Pewarnaan tempat kerja dalam kondisi ideal					
	14. Penerangan tempat kerja dalam kondisi ideal					
	15. Sirkulasi udara tempat kerja dalam kondisi ideal					
	16. tempat kerja bebas dari suara bising					
	17. Ruang Gerak di tempat kerja leluasa					
	18. Keamanan di tempat kerja terjamin					
	19. Kebersihan tempat kerja selalu terjaga					
	Lingkungan Non-Fisik					
	20. Struktur kerja tersusun denan baik					
	21. Setiap orang bertanggung jawab pekerjaannya					
	22. Terdapat perhatian dan dukungan Pemimpin					
	23. Kerjasama antar kelompok berjalan lancar					
	24. Kelancaran Komunikasi dalam kondisi baik					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

No.	Pernyataan Variabel		Jawaban				
Variabel Y (Kinerja)							
III.	Kualitas		SS	S	KS	TS	STS
	25.	Berusaha melakukan pekerjaan sesuai SOP					
	26.	Hasil pekerjaan tergolong baik					
	Kuantitas						
	27.	Beban kerja yang diberikan sesuai					
	28.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diemban					
	Pemanfaatan Waktu						
	29.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	30.	Kemampuan semakin meningkat					
	Efektivitas Biaya						
	31.	Penggunaan dana sesuai peruntukan					
	32.	Tidak boros dalam menggunakan dana kantor					
	Kebutuhan Supervisi						
	33.	Tidak tergantung atasan					
	34.	Mampu bekerja sendiri tanpa pengawasan					
	Tingkat Kehadiran						
	35.	Tingkat kehadiran tinggi					
	36.	Jarnag sekali tidak hadir/mangkir/sakit					
	Dampak Interpersonal						
	37.	Berupaya memberi dampak positif bagi rekan dan bawahan					
	38.	Senantiasa mendapat penialian positif atasan					

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

LAMPIRAN 3

Data Hasil Penelitian

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

LAMPIRAN 4

Uji Validitas Data

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Uji Validitas Variabel X_1

Correlations

		no.1	no.2	no.3	no.4	no.5	no.6	no.7	no.8	no.9	no.10	no.11	no.12	Kompetensi
no.1	Pearson Correlation	1	,765**	,775**	,655**	,379**	,412**	,096	,021	,047	,226*	-,094	,022	,607**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,371	,845	,659	,034	,381	,838	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.2	Pearson Correlation	,765**	1	,738**	,606**	,443**	,403**	,162	,187	,130	,307**	,012	,094	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,129	,080	,224	,003	,911	,382	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.3	Pearson Correlation	,775**	,738**	1	,547**	,416**	,414**	,055	-,003	,148	,339**	,038	,058	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,612	,977	,166	,001	,726	,586	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.4	Pearson Correlation	,655**	,606**	,547**	1	,516**	,636**	,223*	,253*	,080	,183	-,099	,081	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,036	,017	,456	,087	,356	,448	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.5	Pearson Correlation	,379**	,443**	,416**	,516**	1	,524**	,110	,055	,056	,295**	,141	,159	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,305	,545	,602	,005	,187	,136	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.6	Pearson Correlation	,412**	,403**	,414**	,636**	,524**	1	,192	,033	-,039	,187	-,085	,022	,517**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,071	,761	,716	,080	,429	,838	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.7	Pearson Correlation	,096	,162	,055	,223*	,110	,192	1	,470**	,597**	,487**	,491**	,496**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,371	,129	,612	,036	,305	,071		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.8	Pearson Correlation	,021	,187	-,003	,253*	,055	,033	,470**	1	,535**	,490**	,484**	,399**	,546**
	Sig. (2-tailed)	,845	,080	,977	,017	,545	,761	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.9	Pearson Correlation	,047	,130	,148	,080	,056	-,039	,597**	,535**	1	,384**	,541**	,408**	,537**
	Sig. (2-tailed)	,659	,224	,166	,456	,602	,716	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.10	Pearson Correlation	,226*	,307**	,339**	,183	,295**	,187	,487**	,490**	,384**	1	,668**	,582**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,034	,003	,001	,087	,005	,080	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.11	Pearson Correlation	-,094	,012	,038	-,099	,141	-,085	,491**	,484**	,541**	,668**	1	,718**	,527**
	Sig. (2-tailed)	,381	,911	,726	,356	,187	,429	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.12	Pearson Correlation	,022	,094	,058	,081	,159	,022	,496**	,399**	,408**	,582**	,718**	1	,560**
	Sig. (2-tailed)	,838	,382	,586	,448	,136	,838	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Kompetensi	Pearson Correlation	,607**	,681**	,637**	,656**	,576**	,517**	,804**	,546**	,537**	,717**	,527**	,560**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Uji Validitas Variabel X_2

Correlations

		no.13	no.14	no.15	no.16	no.17	no.18	no.19	no.20	no.21	no.22	no.23	no.24	Lingkungan
no.13	Pearson Correlation	1	,691**	,456**	,597**	,464**	,333**	,074	-,172	,047	,021	-,135	-,029	,533**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,489	,107	,659	,845	,207	,785	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.14	Pearson Correlation	,691**	1	,614**	,508**	,572**	,305**	,107	-,102	,098	,081	-,035	-,031	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,004	,318	,341	,363	,450	,746	,776	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.15	Pearson Correlation	,456**	,614**	1	,441**	,657**	,402**	-,009	-,071	,161	-,028	-,070	-,113	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,931	,510	,131	,794	,516	,291	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.16	Pearson Correlation	,597**	,508**	,441**	1	,542**	,669**	,215*	,013	-,034	,108	-,126	,066	,635**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,043	,902	,751	,315	,240	,538	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.17	Pearson Correlation	,464**	,572**	,657**	,542**	1	,496**	-,096	-,145	,014	-,043	-,099	-,147	,521**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,372	,175	,895	,689	,522	,168	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.18	Pearson Correlation	,333**	,305**	,402**	,669**	,496**	1	,160	-,093	,005	,153	,033	-,032	,546**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000	,000		,133	,389	,962	,152	,755	,763	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.19	Pearson Correlation	,074	,107	-,009	,215*	-,096	,160	1	,368**	,460**	,560**	,437**	,356**	,568**
	Sig. (2-tailed)	,489	,318	,931	,043	,372	,133		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.20	Pearson Correlation	-,172	-,102	-,071	,013	-,145	-,093	,368**	1	,457**	,224*	,442**	,281**	,342**
	Sig. (2-tailed)	,107	,341	,510	,902	,175	,389	,000		,000	,035	,000	,008	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.21	Pearson Correlation	,047	,098	,161	-,034	,014	,005	,460**	,457**	1	,340**	,546**	,302**	,531**
	Sig. (2-tailed)	,659	,363	,131	,751	,895	,962	,000	,000		,001	,000	,004	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.22	Pearson Correlation	,021	,081	-,028	,108	-,043	,153	,560**	,224*	,340**	1	,594**	,641**	,568**
	Sig. (2-tailed)	,845	,450	,794	,315	,689	,152	,000	,035	,001		,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.23	Pearson Correlation	-,135	-,035	-,070	-,126	-,099	,033	,437**	,442**	,546**	,594**	1	,581**	,496**
	Sig. (2-tailed)	,207	,746	,516	,240	,522	,755	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.24	Pearson Correlation	-,029	-,031	-,113	,066	-,147	-,032	,356**	,281**	,302**	,641**	,581**	1	,445**
	Sig. (2-tailed)	,785	,776	,291	,538	,168	,763	,001	,008	,004	,000	,000		,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Lingkungan	Pearson Correlation	,533**	,608**	,551**	,635**	,521**	,546**	,568**	,342**	,531**	,568**	,496**	,445**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		no.25	no.26	no.27	no.28	no.29	no.30	no.31	no.32	no.33	no.34	no.35	no.36	no.37	no.38	Kinerja
no.25	Pearson Correlation	1	,847**	,928**	,696**	,789**	,770**	,640**	,490**	,486**	,823**	,404**	,395**	,202	,927**	,863**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,058	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.26	Pearson Correlation	,847**	1	,834**	,712**	,741**	,686**	,448**	,543**	,381**	,740**	,288**	,310**	,153	,770**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,003	,152	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.27	Pearson Correlation	,928**	,834**	1	,777**	,735**	,828**	,603**	,493**	,447**	,875**	,489**	,515**	,317**	,866**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.28	Pearson Correlation	,696**	,712**	,777**	1	,685**	,702**	,584**	,786**	,529**	,677**	,505**	,479**	,285**	,685**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.29	Pearson Correlation	,789**	,741**	,735**	,685**	1	,724**	,587**	,504**	,461**	,706**	,430**	,374**	,228*	,780**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,032	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.30	Pearson Correlation	,770**	,686**	,828**	,702**	,724**	1	,584**	,427**	,421**	,961**	,594**	,520**	,417**	,800**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.31	Pearson Correlation	,640**	,448**	,603**	,584**	,587**	,584**	1	,572**	,708**	,582**	,781**	,686**	,567**	,686**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.32	Pearson Correlation	,490**	,543**	,493**	,786**	,504**	,427**	,572**	1	,608**	,405**	,384**	,397**	,207	,553**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,051	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.33	Pearson Correlation	,486**	,381**	,447**	,529**	,461**	,421**	,708**	,608**	1	,479**	,529**	,385**	,390**	,390**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.34	Pearson Correlation	,823**	,740**	,875**	,677**	,706**	,961**	,582**	,405**	,479**	1	,589**	,505**	,405**	,779**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.35	Pearson Correlation	,404**	,288**	,489**	,505**	,430**	,594**	,781**	,384**	,529**	,589**	1	,718**	,728**	,470**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.36	Pearson Correlation	,395**	,310**	,515**	,479**	,374**	,520**	,686**	,397**	,385**	,505**	,718**	1	,831**	,441**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.37	Pearson Correlation	,202	,153	,317**	,285**	,228*	,417**	,567**	,207	,390**	,405**	,728**	,831**	1	,238*	,552**
	Sig. (2-tailed)	,058	,152	,002	,007	,032	,000	,000	,051	,000	,000	,000	,000		,025	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
no.38	Pearson Correlation	,927**	,770**	,866**	,685**	,780**	,800**	,585**	,553**	,390**	,779**	,470**	,441**	,238*	1	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,025		,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Kinerja	Pearson Correlation	,863**	,778**	,882**	,834**	,805**	,864**	,825**	,675**	,659**	,870**	,723**	,680**	,552**	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

LAMPIRAN 5

Uji Reliabilitas Data

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=no.1 no.2 no.3 no.4 no.5 no.6 no.7 no.8 no.9 no.10 no.11 no.12
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	89	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	12

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=no.13 no.14 no.15 no.16 no.17 no.18 no.19 no.20 no.21 no.22 no.23
no.24
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	89	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	12

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=no.25 no.26 no.27 no.28 no.29 no.30 no.31 no.32 no.33 no.34 no.35
no.36 no.37 no.38
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	89	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	14

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

LAMPIRAN 6

Regresi Linier Berganda

Uji t (Parsial)

Uji F (Anova)

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji Autokorelasi (Durbin – Watson)

Uji Multikolinieritas

Uji Normalitas (Kolmogrov – Smirnov)

Uji Heteroskedesitas (Glejser)

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Regresi Linier Berganda

```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING PAIRWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Var.Y
  /METHOD=ENTER Var.X1 Var.X2
  /PARTIALPLOT ALL
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	3,3349	,78968	89
Kompetensi	3,2184	,53013	89
Lingkungan	3,0808	,46142	89

Correlations

		Kinerja	Kompetensi	Lingkungan
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,412	,190
	Kompetensi	,412	1,000	,219
	Lingkungan	,190	,219	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,038
	Kompetensi	,000	.	,020
	Lingkungan	,038	,020	.
N	Kinerja	89	89	89
	Kompetensi	89	89	89
	Lingkungan	89	89	89

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan, Kompetensi[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi) & Uji Autokorelasi (Durbin – Watson)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,625[a]	,480	,461	,72338	1,834

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

Uji F (Anova)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,625[a]	,480	,461	,72338	1,834

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Regresi, Uji t (Parsial) dan Uji Mulikolinieritas

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,902	2	4,951	9,462	,000[b]
	Residual	45,002	86	,523		
	Total	54,905	88			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompetensi

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,917	,635		1,444	,152		
	Kompetensi	,580	,149	,389	3,892	,000	,952	1,050
	Lingkungan	,179	,171	,104	1,043	,300	,952	1,050

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations[a]

Model			Lingkungan	Kompetensi
1	Correlations	Lingkungan	1,000	-,219
		Kompetensi	-,219	1,000
	Covariances	Lingkungan	,029	-,006
		Kompetensi	-,006	,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Lingkungan
1	1	2,971	1,000	,00	,00	,00
	2	,019	12,544	,01	,76	,45
	3	,010	17,577	,99	,24	,55

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,3985	3,8593	3,3349	,33545	89
Residual	-2,45256	1,60350	,00000	,71511	89
Std. Predicted Value	-2,798	1,563	,000	1,000	89
Std. Residual	-3,390	2,217	,000	,989	89

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Normalitas (Kolmogrov – Smirnov)

```
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,71511449
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,098
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,932
Asymp. Sig. (2-tailed)		,351

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Uji Heteroskedesitas (Glejser)

Model		t Res_2	Sig.
1	(Constant)	1,444	,152
	Kompetensi	3,892	,157
	Lingkungan	1,043	,300

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

42743

LAMPIRAN 7

Tabel Statistik

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel Distribusi *r*

df = (N-2)	Tingkat Signifikansi untuk Uji Satu Arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi untuk Uji Dua Arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel Distribusi *r*

df = (N-2)	Tingkat Signifikansi untuk Uji Satu Arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi untuk Uji Dua Arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel Distribusi F

df untuk Penyebut	df untuk Pembilang						
	1	2	3	4	5	6	7
1	161,45	199,50	215,71	224,58	230,16	233,99	236,77
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,24
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel Distribusi F

df untuk Penyebut	df untuk Pembilang						
	1	2	3	4	5	6	7
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,18
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17
61	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,16
62	4,00	3,15	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16
63	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16
64	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,24	2,16
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15
66	3,99	3,14	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15
67	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15
68	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15
69	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,15
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14
71	3,98	3,13	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14
72	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14
73	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14
74	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,22	2,14
75	3,97	3,12	2,73	2,49	2,34	2,22	2,13
76	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13
77	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13
78	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13
79	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13
80	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,21	2,13
81	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12
82	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12
83	3,96	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12
84	3,95	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12
85	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12
86	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12
87	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12
88	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12
89	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11
90	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11
91	3,95	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11
92	3,94	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11
93	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11
94	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11
95	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11
96	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11
97	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11
98	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10
99	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel Distribusi t

Prob	0,250	0,100	0,050	0,025	0,010	0,005	0,001
df	0,500	0,200	0,100	0,050	0,020	0,010	0,002
1	2,41421	6,31375	12,70620	25,45170	63,65674	127,32134	636,61925
2	1,60357	2,91999	4,30265	6,20535	9,92484	14,08905	31,59905
3	1,42263	2,35336	3,18245	4,17653	5,84091	7,45332	12,92398
4	1,34440	2,13185	2,77645	3,49541	4,60409	5,59757	8,61030
5	1,30095	2,01505	2,57058	3,16338	4,03214	4,77334	6,86883
6	1,27335	1,94318	2,44691	2,96869	3,70743	4,31683	5,95882
7	1,25428	1,89458	2,36462	2,84124	3,49948	4,02934	5,40788
8	1,24032	1,85955	2,30600	2,75152	3,35539	3,83252	5,04131
9	1,22966	1,83311	2,26216	2,68501	3,24984	3,68966	4,78091
10	1,22126	1,81246	2,22814	2,63377	3,16927	3,58141	4,58689
11	1,21446	1,79588	2,20099	2,59309	3,10581	3,49661	4,43698
12	1,20885	1,78229	2,17881	2,56003	3,05454	3,42844	4,31779
13	1,20415	1,77093	2,16037	2,53264	3,01228	3,37247	4,22083
14	1,20014	1,76131	2,14479	2,50957	2,97684	3,32570	4,14045
15	1,19669	1,75305	2,13145	2,48988	2,94671	3,28604	4,07277
16	1,19369	1,74588	2,11991	2,47288	2,92078	3,25199	4,01500
17	1,19105	1,73961	2,10982	2,45805	2,89823	3,22245	3,96513
18	1,18871	1,73406	2,10092	2,44501	2,87844	3,19657	3,92165
19	1,18663	1,72913	2,09302	2,43344	2,86093	3,17372	3,88341
20	1,18476	1,72472	2,08596	2,42312	2,84534	3,15340	3,84952
21	1,18308	1,72074	2,07961	2,41385	2,83136	3,13521	3,81928
22	1,18155	1,71714	2,07387	2,40547	2,81876	3,11882	3,79213
23	1,18016	1,71387	2,06866	2,39788	2,80734	3,10400	3,76763
24	1,17888	1,71088	2,06390	2,39095	2,79694	3,09051	3,74540
25	1,17772	1,70814	2,05954	2,38461	2,78744	3,07820	3,72514
26	1,17664	1,70562	2,05553	2,37879	2,77871	3,06691	3,70661
27	1,17564	1,70329	2,05183	2,37342	2,77068	3,05652	3,68959
28	1,17472	1,70113	2,04841	2,36845	2,76326	3,04693	3,67391
29	1,17386	1,69913	2,04523	2,36385	2,75639	3,03805	3,65941
30	1,17306	1,69726	2,04227	2,35956	2,75000	3,02980	3,64596
31	1,17232	1,69552	2,03951	2,35557	2,74404	3,02212	3,63346
32	1,17162	1,69389	2,03693	2,35184	2,73848	3,01495	3,62180
33	1,17096	1,69236	2,03452	2,34834	2,73328	3,00824	3,61091
34	1,17035	1,69092	2,03224	2,34506	2,72839	3,00195	3,60072
35	1,16976	1,68957	2,03011	2,34197	2,72381	2,99605	3,59115
36	1,16922	1,68830	2,02809	2,33906	2,71948	2,99049	3,58215
37	1,16870	1,68709	2,02619	2,33632	2,71541	2,98524	3,57367
38	1,16821	1,68595	2,02439	2,33372	2,71156	2,98029	3,56568
39	1,16774	1,68488	2,02269	2,33126	2,70791	2,97561	3,55812
40	1,16730	1,68385	2,02108	2,32893	2,70446	2,97117	3,55097
41	1,16688	1,68288	2,01954	2,32672	2,70118	2,96696	3,54418
42	1,16648	1,68195	2,01808	2,32462	2,69807	2,96296	3,53775
43	1,16610	1,68107	2,01669	2,32262	2,69510	2,95916	3,53163
44	1,16574	1,68023	2,01537	2,32071	2,69228	2,95553	3,52580
45	1,16539	1,67943	2,01410	2,31889	2,68959	2,95208	3,52025
46	1,16506	1,67866	2,01290	2,31715	2,68701	2,94878	3,51496
47	1,16475	1,67793	2,01174	2,31549	2,68456	2,94563	3,50990
48	1,16444	1,67722	2,01063	2,31390	2,68220	2,94262	3,50507
49	1,16415	1,67655	2,00958	2,31238	2,67995	2,93973	3,50044
50	1,16387	1,67591	2,00856	2,31091	2,67779	2,93696	3,49601

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka

Tabel Distribusi t

Prob	0,250	0,100	0,050	0,025	0,010	0,005	0,001
df	0,500	0,200	0,100	0,050	0,020	0,010	0,002
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515
56	0,67890	1,29685	1,67252	2,00324	2,39480	2,66651	3,24226
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,23680
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,00100	2,39123	2,66176	3,23421
60	0,67860	1,29582	1,67065	2,00030	2,39012	2,66028	3,23171
61	0,67853	1,29558	1,67022	1,99962	2,38905	2,65886	3,22930
62	0,67847	1,29536	1,66980	1,99897	2,38801	2,65748	3,22696
63	0,67840	1,29513	1,66940	1,99834	2,38701	2,65615	3,22471
64	0,67834	1,29492	1,66901	1,99773	2,38604	2,65485	3,22253
65	0,67828	1,29471	1,66864	1,99714	2,38510	2,65360	3,22041
66	0,67823	1,29451	1,66827	1,99656	2,38419	2,65239	3,21837
67	0,67817	1,29432	1,66792	1,99601	2,38330	2,65122	3,21639
68	0,67811	1,29413	1,66757	1,99547	2,38245	2,65008	3,21446
69	0,67806	1,29394	1,66724	1,99495	2,38161	2,64898	3,21260
70	0,67801	1,29376	1,66691	1,99444	2,38081	2,64790	3,21079
71	0,67796	1,29359	1,66660	1,99394	2,38002	2,64686	3,20903
72	0,67791	1,29342	1,66629	1,99346	2,37926	2,64585	3,20733
73	0,67787	1,29326	1,66600	1,99300	2,37852	2,64487	3,20567
74	0,67782	1,29310	1,66571	1,99254	2,37780	2,64391	3,20406
75	0,67778	1,29294	1,66543	1,99210	2,37710	2,64298	3,20249
76	0,67773	1,29279	1,66515	1,99167	2,37642	2,64208	3,20096
77	0,67769	1,29264	1,66488	1,99125	2,37576	2,64120	3,19948
78	0,67765	1,29250	1,66462	1,99085	2,37511	2,64034	3,19804
79	0,67761	1,29236	1,66437	1,99045	2,37448	2,63950	3,19663
80	0,67757	1,29222	1,66412	1,99006	2,37387	2,63869	3,19526
81	0,67753	1,29209	1,66388	1,98969	2,37327	2,63790	3,19392
82	0,67749	1,29196	1,66365	1,98932	2,37269	2,63712	3,19262
83	0,67746	1,29183	1,66342	1,98896	2,37212	2,63637	3,19135
84	0,67742	1,29171	1,66320	1,98861	2,37156	2,63563	3,19011
85	0,67739	1,29159	1,66298	1,98827	2,37102	2,63491	3,18890
86	0,67735	1,29147	1,66277	1,98793	2,37049	2,63421	3,18772
87	0,67732	1,29136	1,66256	1,98761	2,36998	2,63353	3,18657
88	0,67729	1,29125	1,66235	1,98729	2,36947	2,63286	3,18544
89	0,67726	1,29114	1,66216	1,98698	2,36898	2,63220	3,18434
90	0,67723	1,29103	1,66196	1,98667	2,36850	2,63157	3,18327
91	0,67720	1,29092	1,66177	1,98638	2,36803	2,63094	3,18222
92	0,67717	1,29082	1,66159	1,98609	2,36757	2,63033	3,18119
93	0,67714	1,29072	1,66140	1,98580	2,36712	2,62973	3,18019
94	0,67711	1,29062	1,66123	1,98552	2,36667	2,62915	3,17921
95	0,67708	1,29053	1,66105	1,98525	2,36624	2,62858	3,17825
96	0,67705	1,29043	1,66088	1,98498	2,36582	2,62802	3,17731
97	0,67703	1,29034	1,66071	1,98472	2,36541	2,62747	3,17639
98	0,67700	1,29025	1,66055	1,98447	2,36500	2,62693	3,17549
99	0,67698	1,29016	1,66039	1,98422	2,36461	2,62641	3,17460
100	0,67695	1,29007	1,66023	1,98397	2,36422	2,62589	3,17374

Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka