

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI, KETERLIBATAN KERJA DAN
KEPUASAN TERHADAP PEGAWAI RADIO
KABUPATEN KETAPANG**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

MERRY WILLIA SUSANTI

NIM. 500644241

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Oleh karena itu perlunya pengelolaan secara optimal sehingga kualitas dan kuantitas SDM dalam sebuah organisasi benar-benar dapat memenuhi kebutuhan dan membawa perubahan yang lebih baik. Dalam upaya peningkatan profesionalisme SDM khususnya karyawan kaitannya untuk mencapai kinerja yang tinggi, perlu memperhatikan beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang, baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 32 orang responden pegawai. Dengan menggunakan skala *likert*, jawaban responden diolah dengan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan R^2 .

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwasanya ketiga variabel bebas (kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Radio Kabupaten Ketapang, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Kompetensi, keterlibatan kerja, kepuasan, kinerja pegawai.

ABSTRACT

Human Resources (HR) and qualified professional is a key to the growth of an organization. Therefore, the need for optimal management so that the quality and quantity of human resources within an organization can really meet the needs and bring about better change. In an effort to increase the professionalism of human resources, especially employees to achieve high performance, need attention of several factors.

This study aims to determine the effect of competence, work performance and satisfaction on the performance of employees of the Office of Communications and Informatics Ketapang District, either partially or simultaneously. Data collection was done by distributing questionnaires to 32 employees respondents. By using likert scale, respondents' answers are processed by multiple regression analysis, t-test, F and R^2 test.

Based on the results of the analysis obtained, can be accessed automatically and significantly to the performance of employees of the Radio Informatics Ketapang District, either partially or simulant.

Key Words: *Competence, job engagement, satisfaction, employee performance*

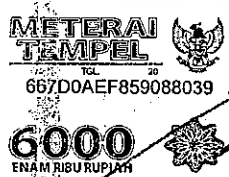
UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul *Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Terhadap Pegawai Radio Kabupaten Ketapang* adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pontinak, 20 Januari 2018

Yang Menyatakan



(Merry Willia Susanti)
NIM. 500 644 241

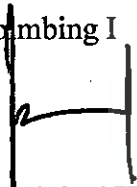
PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja Dan
Kepuasan Terhadap Pegawai Radio Kabupaten
Ketapang**

Penyusun TAPM : Merry Willia Susanti
NIM : 500 644 241
Program studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I



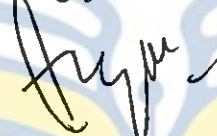
Dr. M. Irfani Hendri, SE., M.Si
NIP.19750608 199802 1 001

Pembimbing II



Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc.
NIP. 19730619 200212 2 002

Penguji Ahli



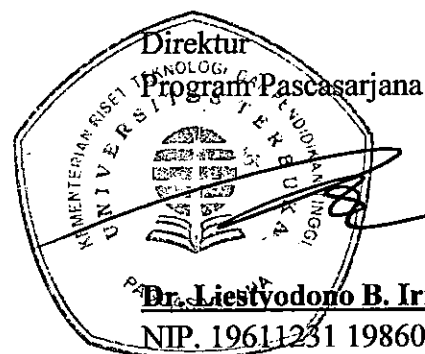
Ir. Aryana Satrya, M.M., Ph.D.
NIP

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Muhammad Nasoha, S.E., M.Sc.
NIP. 19781111 200501 1 001



Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
NIP. 19611231 198601 1 002

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Merry Willia Susanti
 NIM : 500 644 241
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : **Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja Dan
 Kepuasan Terhadap Pegawai Radio Kabupaten
 Ketapang**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018
 Waktu : 13.00 – 14.30 WIB.

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJIAN TAPM

Ketua Komisi penguji

Nama : Dr. Tati Rajati, M.M.

Penguji Ahli

Nama : Ir. Aryana Satria, M.M., Ph.D.

Pembimbing I

Nama : Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si.

Pembimbing II

Nama : Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc.

Tanda Tangan

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya penulisan tesis yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Radio Kabupaten Ketapang** yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Pascasarjana pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka (UT). Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Irfani Hendri, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan dukungan serta motivasi yang besar dalam penyelesaian tesis ini. Terima kasih kepada Ibu Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc selaku Pembimbing II yang telah mengoreksi halaman demi halaman sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang sama disampaikan kepada :

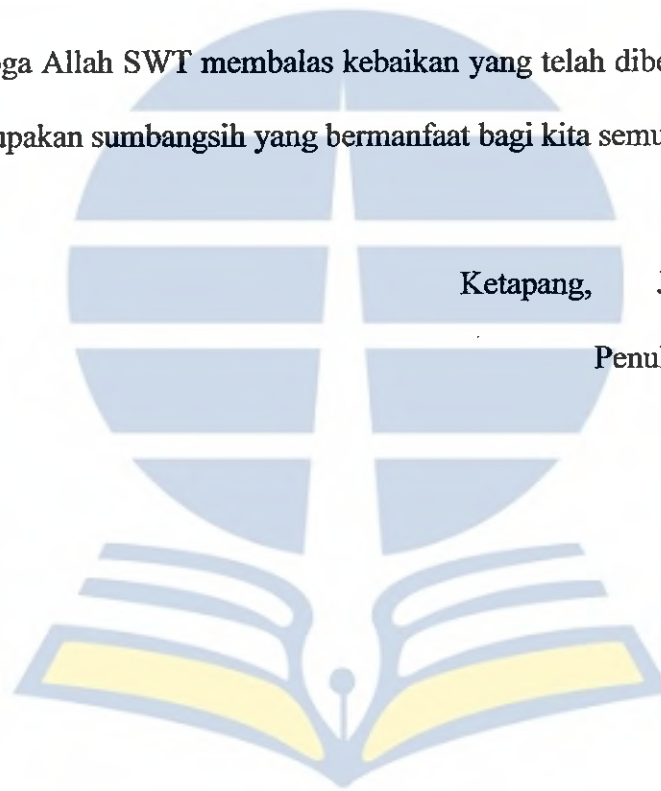
1. Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak Mohammad Nasoha, S.E., M.Sc selaku Kepala Bidang Program Magister Manajemen dan penanggung jawab program Magister Manajemen Universitas Terbuka;
3. Ibu Dr. Dra. Tati Rajati, M.M, selaku Kepala UPBJJ-UT Pontianak dan penyelenggara Program Pascasarjana yang secara aktif membantu dan memberikan informasi sejak kuliah hingga selesainya Tugas Akhir Program Magister ini;
4. Bapak Drs. Achmad, dari UPBJJ-UT Pontianak yang secara aktif membantu dan memberikan informasi sejak kuliah hingga selesainya Tugas Akhir Program Magister ini;

5. Suami tercinta dan anak-anak tersayang, terima kasih atas pengertian dan dukungannya selama mengikuti perkuliahan di Magister Manajemen Universitas Terbuka;
6. Rekan-rekan kerja dan mahasiswa pascasarjana yang selalu membantu dan memberi informasi selama kuliah;
7. Semua pihak yang telah banyak membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan dan semoga tesis ini merupakan sumbangsih yang bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Ketapang, Januari 2018

Penulis



RIWAYAT HIDUP

Nama : Merry Willia Susanti

NIM : 500 644 241

Program Studi : Magister Manajemen

Tempat / Tanggal Lahir : Pontianak, 14 April 1971

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Cirebon pada tahun 1984

Lulus SMP di Cirebon pada tahun 1988

Lulus SMA di Bengkayang pada tahun 1991

Lulus S1 di Pontianak pada tahun 2015

Riwayat Pekerjaan :

1) Tahun 1992 s/d 1997 sebagai Penyiar Radio Volare
Pontianak

2) Tahun 1998 s/d Sekarang sebagai Penyiar Radio
Kabupaten Ketapang

Ketapang, Januari 2018



Merry Willia Susanti

NIM. 500 644 241

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan TAPM.....	iii
Lembar Pernyataan.....	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	8
1. Kompetensi.....	8
2. Kinerja Organisasi.....	30
3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Organisasi.....	32
4. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	34
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Berpikir.....	37
D. Hipotesis.....	37
E. Operasionalisasi Variabel.....	38
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian.....	41
B. Rancangan Penelitian.....	41

C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
D. Jenis dan Sumber Data.....	43
1. Data Primer.....	43
2. Data Sekunder.....	44
E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	44
1. Teknik Pengumpulan Data	44
2. Alat Pengumpulan Data.....	45
F. Uji Coba Instrumen.....	46
1. Validitas Isi.....	46
2. Uji Reliabilitas.....	47
G. Teknik Analisis Data	48
1. Uji Asumsi Klasik.....	48
2. Uji Hipotesis.....	50
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	52
B. Hasil Penelitian.....	56
1. Variabel Kompetensi.....	57
2. Variabel Keterlibatan Kerja.....	57
3. Variabel Kepuasan.....	58
4. Variabel Kinerja.....	59
5. Uji Validitas.....	60
6. Uji Reliabilitas.....	62
7. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas Data.....	62
b. Uji Multikolinearitas.....	63
c. Uji Heteroskedastisitas	64
d. Uji Autokorelasi	65
e. Uji Linieritas.....	66
8. Uji Hipotesis.....	67
a. Analisis Regresi Berganda.....	67
b. Uji-t Parsial.....	69

c. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)	69
d. Koefisien Determinasi	70
C. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77



DAFTAR GAMBAR

BAB II

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	37
------------------------------------	----

BAB III

Gambar 3.1. Rancangan Penelitian.....	42
---------------------------------------	----

BAB IV

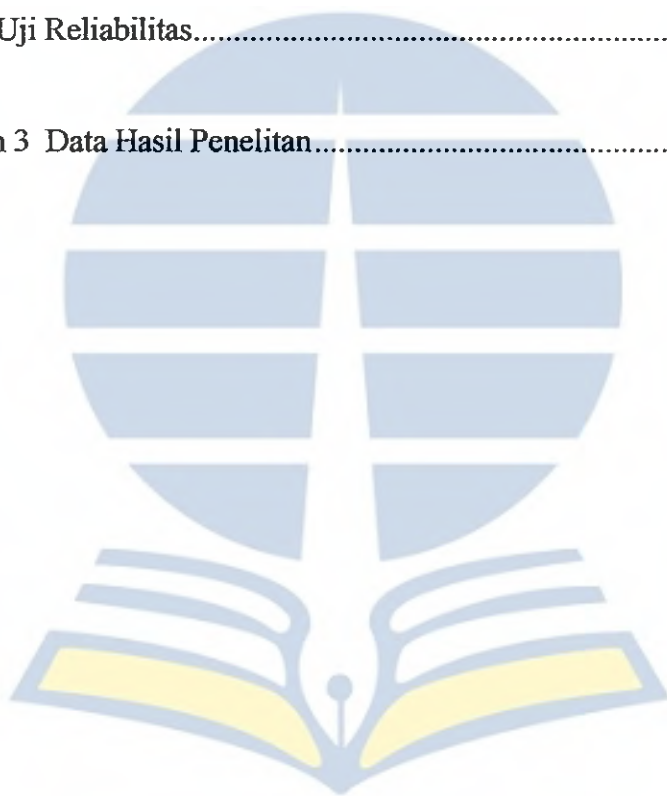
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kominfo dan Informatika Kabupaten Ketapang.....	53
Gambar 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	54
Gambar 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	54
Gambar 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	55
Gambar 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Gambar 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan.....	56
Gambar 4.7 Variabel Kompetensi.....	57
Gambar 4.8 Variabel Keterlibatan Kerja.....	58
Gambar 4.9 Variabel Kepuasan.....	58
Gambar 4.10 Variabel Kinerja.....	59

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1. Tanggapan Responden Pendengar Radio Ketapang	4
2. Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	36
3. Tabel 2.2. Indikator Variabel Penelitian.....	40
4. Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	42
5. Tabel 3.2 Skor Penilaian Kuesioner.....	46
6. Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	60
7. Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	62
8. Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	63
9. Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	64
10. Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
11. Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Autokolerasi.....	66
12. Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas	66
13. Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Uji Linieritas.....	67
14. Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Regresi Berganda.....	67
15. Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Uji-t.....	69
16. Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner	81
2. Lampiran 2 Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	86
a. Hasil Uji Validitas.....	87
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	91
3. Lampiran 3 Data Hasil Penelitian.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di masa ketatnya persaingan global saat ini, organisasi pemerintahan yang tidak bisa memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat mungkin akan terhempas/terkikis dari kompetisi persaingan daerah diberbagai lini. Tentunya sebagai pelayan publik harus siap dalam segala hal dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk perubahan, perbaikan, sehingga mampu memberikan respon positif agar mampu merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Salah satu tuntutan pengelolaan publik adalah adanya pelayanan jaringan informasi dan komunikasi sebagai jembatan pengetahuan dan pemahaman bagi masyarakat terhadap pemerintahan dan kedaerahan.

Radio Kabupaten Ketapang sebagai salah satu jaringan *on air* yang dikelola di bawah naungan pemerintah daerah Kabupaten Ketapang tentunya harus mampu menyuguhkan informasi-informasi yang berkualitas, *up to date*, terpercaya dan memberikan hiburan kepada masyarakat secara profesional. Berkenaan dengan hal tersebut tentunya yang menjadi kunci utama terealisasinya harapan tersebut adalah baik dan bermutunya kinerja karyawan radio Kabupaten Ketapang. Selain itu pula ada beberapa radio yang dapat disimak oleh para pendengar, diantaranya Radio Renita, Gema Solidaritas, dan Pro 2 RRI Pontianak.

Bicara tentang mutu dan kualitas kinerja karyawan tentunya sangat diyakini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor internal seperti kepribadian dan motivasi kerja maupun faktor eksternal seperti dukungan dan manajemen organisasi dan sebagainya. Selain itu pula karakteristik pekerjaan juga dipandang merupakan salah satu faktor yang turut menjadi perhatian dalam mempengaruhi kinerja seseorang.

Karena tuntutan masyarakat mengharuskan setiap lini untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan mereka agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Adapun kehandalan tersebut yang berkaitan dengan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor sistem (Stren dalam Yahya, 2009:2). Faktor individu meliputi kemampuan dan kepribadian

karyawan dan faktor sistem meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, keterlibatan kerja dan desain pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut untuk mencapai keberhasilan organisasi, pemerintah daerah harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan menurut A.Dale Timple (dalam Natalia, 2007:82) hal lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah sifat/kerpibadian seseorang, misalnya kinerja seseorang baik dikarenakan seseorang tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan kemampuan yang dimiliki rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Dalam komunitas apapun kinerja pegawai yang signifikan adalah menjadi skala prioritas pihak manajemen. Indikator meningkatnya kinerja yaitu; dengan bersikap dan berperilaku yang mencerminkan rasa tanggung jawab, loyalitas dan kedisiplinan dalam bekerja. Selama ini masih dijumpai pegawai yang mempunyai kompetensi yang kurang memadai di banyak instansi, hal ini bisa dilihat dengan produktivitas yang masih rendah dan pengukuran kinerja pegawai yang sulit. Dimana suatu kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan kerja memiliki kontribusi yang menonjol pada setiap organisasi, keterlibatan kerja setiap pegawai akan berdampak pada upaya pegawai untuk secara totalitas bekerja untuk tujuan organisasi. Keterlibatan kerja selalu

berkaitan dengan perbuatan atau tindakan seseorang. Tindakan ini tidak terjadi begitu saja, tetapi ada faktor-faktor yang mendorong atau mempengaruhinya. Keterlibatan kerja adalah tingkat seseorang mampu mengaitkan dirinya terhadap pekerjaannya, berperan aktif dalam berpartisipasi dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (Robbins: 2003). Sangat kompleks faktor yang mempengaruhi kinerja, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada faktor kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan.

Obyek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang yang sinergis dengan pengelola Radio Kabupaten Ketapang. Berdasarkan pengalaman di lapangan tempat dimana penulis bekerja diketahui bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Berikut beberapa data berkenaan dengan survey pendengar di salah satu siaran radio Kabupaten Ketapang:

Tabel 1.

Tanggapan Responden Pendengar Radio Ketapang

No.	Nama	Respon
1.	Fransiska Natalia	Baik
2.	Suryadi	Cukup Baik
3.	Eka Nurviani	Perlu ditingkatkan
4.	Fadilah	Kurang Baik
5.	Imas Rasyiana	Baik
6.	Datok Dalang	Sedang
7.	Putra Cendana	Cukup Baik
8.	Syarif Maskur	Perlu Tingkatkan

9.	Samsul Bahri	Perlu ditingkatkan
10.	Eka Sulistiani	Sedang

Salah satu permasalahan yang dipandang penting untuk dipertimbangkan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi (keahlian) sesuai dengan tugas, pokok dan fungsinya. Apabila seorang karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang yang digelutinya maka akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja. Selain itu pula keterlibatan kerja juga tentunya akan memberikan kontribusi terhadap pengalaman seorang karyawan, sehingga keaktifan melalui keterlibatan kerja tanpa harus menunggu instruksi dalam bekerja perlu menjadi perhatian karyawan.

Berkenaan dengan hal tersebut pula, kompetensi dan keterlibatan kerja juga bertalian langsung dengan kepuasan seorang karyawan dalam mempengaruhi kinerjanya. Oleh sebab itu tentunya beberapa variable tersebut perlu diketahui peranannya dalam memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "***Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Radio Kabupaten Ketapang***".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang?
2. Adakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang?
3. Adakah pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang?
4. Adakah pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan terhadap pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh:

1. Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.
2. Keterlibatan kerja terhadap pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.
3. Kepuasan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.
4. Kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan terhadap pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran sebagai pengetahuan dan untuk keperluan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi jalan untuk penerapan teori yang berhubungan dengan ilmu sumber daya manusia selama mengikuti perkuliahan dan disinergikan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang sebagai bagian dari solusi.

b. Bagi Pemda Ketapang

Memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang untuk mendukung program pelayanan publik dan pengabdian masyarakat serta untuk evaluasi dan perencanaan kepada pengelola atau pelaksana kerja sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui optimalisasi kontribusi kompetensi, keterlibatan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Perbincangan mengenai kompetensi mulai menjadi *trend* dan saat ini menjadi sangat populer, terutama di lingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang “*modern*”. Istilah dan konsep *competency* sebenarnya telah diperkenalkan seorang penulis manajemen Amerika Serikat dalam buku *The Competence Manager*. Dalam buku tersebut Boyatzis menyampaikan dalil bahwa manajer bisnis Amerika Serikat harus memiliki kompetensi tertentu bila bisnis dan ekonomi Amerika Serikat tidak ingin dikalahkan Jepang dan Eropa.

Beberapa pengertian kompetensi antara lain:

- 1) Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti a) kecakapan, kemampuan, kompetensi; dan b) wewenang.
- 2) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut¹⁸. Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang

dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

- 1) Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi¹⁹. Kompetensi, keahlian, dan pengetahuan yang terukur adalah inti dari proses manajemen kinerja di semua perusahaan.
- 2) *“An underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation”* atau kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.
- 3) Kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau ketrampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu.
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, menyebutkan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Meju dan mundurnya sebuah organisasi mengikuti perubahan yang cepat dan bersifat global. Selaras dengan dinamika perubahan tersebut, pengkajian perlu dilakukan terus menerus. Pemimpin mesti memiliki kompetensi yang diperlukan untuk secara kreatif mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan akibat perubahan yang cepat dan penuh ketidakpastian.²² Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah:

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- 2) Ketrampilan. Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.
- 3) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik Kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan

bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian meyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

- 6) Isu Emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 7) Kemampuan Intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
- 8) Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

Dari komponen diatas dapat dikelompokkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan yaitu kemampuan intelektual, ketrampilan (*skill*), dan sikap yang meliputi keyakinan, karakter pribadi, motivasi, dan isu emosional. Komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya adalah:

- 1) Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

- 3) Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan (*skill*). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5) Motivasi (*motives*). Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Berdasarkan komponen di atas dapat dikelompokkan ke dalam sikap yang meliputi karakter pribadi, konsep diri, motivasi; pengetahuan; dan keterampilan. Dari uraian di atas dapat ditetapkan pengertian kompetensi yang tepat untuk penelitian ini adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja tinggi.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian.

Kompetensi adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Berbagai ahli dan konsultan Sumber Daya Manusia telah membuat definisi seperti

dibawah ini; Depdiknas yang mengambil definisi dari *Australian Standar Competence* mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

“Kompetensi adalah , pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*), yang terintegrasi untuk melaksanakan suatu tugas”.

Hay Group sebuah perusahaan konsultan SDM mendefinisikan kompetensi sebagai berikut : “Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan *performa* yang efektif atau *superior* dalam suatu pekerjaan atau jabatan”.

Kompetensi merupakan kemampuan *performa* seorang individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh kombinasi dua unsur, yaitu:

- 1) *Ability* yang meliputi ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan intelektual ;
- 2) Motivasi yang meliputi nilai dan keyakinan, relevansi, kepercayaan diri, kepuasan dan kenyamanan”.

Kompetensi ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh organisasi untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Ketrampilan walaupun sebgaiian dapat terlihat sebagian lagi kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga untuk meningkatkan kinerja.

Ada tiga macam ketrampilan dasar yang telah diidentifikasi yaitu;

- 1) Keterampilan teknis yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
- 2) Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.

- 3) Keterampilan konseptual yaitu, kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagianbagiannya saling tergantung, dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organisasi.

Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

c. Model Kompetensi

Model-model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, Peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Model kompetensi dibedakan menurut kepentingannya, menjadi model kompetensi untuk *Leadership, coordination, experts dan support*. Model kompetensi untuk kepemimpinan dan koordinator pada dasarnya sama dan meliputi : komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, berpikir konseptual, pengambilan keputusan , mengembangkan orang lain, standar profesionalisme tinggi, dampak pada pengaruh dan inovasi

, kepemimpinan kepedulian organisasi, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, strategi bisnis, kerja sama tim dan keberagaman.

Model kompetensi untuk *experts and support* pada dasarnya juga sama dan meliputi: Komitmen atas pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, peduli atas ketepatan dan hal-hal detail, berpikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerja sama tim dan keberagaman. Kompetensi dibedakan menurut posisi, menurut tingkat dan fungsi kerja. Sedangkan tingkat dan fungsi kerja dibedakan lagi antara superior serta antara mitra dan superior.

d. Tipe kompetensi

Adapun kompetensi berdasarkan tipe-tipe yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi (Keran, 2012: 19) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau

- membuat keputusan tertentu, dan member inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan noverbal.
 - 4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun *consensus*, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi tim player.
 - 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai, dan membangkitkan gagasan kreatif.
 - 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan yang dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
 - 7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan sumber daya manusia bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja.
 - 8) *Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan memposisikan diri, mengembangkan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
 - 9) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan

pengiriman, bekerja dengan pelanggan. Membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.

- 10) *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen *financial*, ketrampilan mengambil keputusan bisnis, bekerja dalam system, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.
- 12) *Technical competency*, kompetensi yang berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi computer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2. Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja mengacu kepada “pekerjaan yang positif dan memenuhi kriteria yang diciri-cirikan dengan kerja keras, dedikasi dan absorpsi” Schaufeli et al (2002). Kekuatan (kegiatan) ditandai oleh tingkat energi yang tinggi dan keuletan mental saat bekerja. Dedikasi mengacu kepada pengenalan yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan meliputi perasaan inspirasi, kebanggaan, antusiasme, keberartian dan tantangan.

Dimensi terakhir dari keterlibatan adalah absorpsi (penyerapan), yang ditandai sebagai dimensi yang benar-benar terfokus kepada pekerjaan seseorang sehingga waktu tampak berlalu dengan cepat dan orang menganggap semakin sulit untuk tidak melibatkan seseorang dalam pekerjaan (Chughtai, 2011). Konsep keterlibatan kerja telah memiliki keberartian yang semakin besar karena hal ini terkait dengan hasil karyawan yang penting.

Sebagai contoh, bukti penelitian mengindikasikan bahwa tingginya tingkat keterlibatan kerja akan muncul terhadap kepuasan kerja yang tinggi, peningkatan kesehatan dan kesejahteraan, berkurangnya turnover, semakin rendahnya angka ketidakhadiran, dan kinerja yang unggul (Saks, 2006). Karena manfaat yang signifikan ini, para pemimpin organisasi sekarang “terus menerus memeringkatkan perkembangan angkatan kerja yang terlibat sebagai sebuah prioritas organisasi” (Shuck dan Wollard, 2009:2).

Beberapa peneliti telah berpendapat bahwa keterlibatan kerja memiliki tumpang tindih konseptual yang kuat dengan komitmen, yang menimbulkan pertanyaan mengenai apakah kedua konsep tersebut dapat dibedakan atau tidak. Akan tetapi, konsep ini secara konseptual berbeda karena komitmen merefleksikan ikatan psikologis karyawan dengan target tertentu, yang dalam konteks penelitian ini adalah supervisor langsung mereka, meskipun fokus dari keterlibatan tersebut adalah terhadap hubungan karyawan dengan kegiatan-kegiatan kerja mereka.

Selain itu, Hallberg dan Schaufeli (2006) secara empiris menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen adalah dua konsep yang berbeda dan memperlihatkan pola hubungan yang berbeda dengan variabel-variabel lain. Khususnya, mereka menemukan bahwa keterlibatan lebih terkait erat dengan indikator kesehatan dan kesejahteraan, sementara komitmen merupakan prediktor yang lebih kuat dari niat berganti pekerjaan (*turnover intention*). Singkatnya, bukti ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat dibedakan dengan komitmen atas dasar konseptual serta empiris.

Pada suatu perusahaan ataupun suatu organisasi keterlibatan kerja karyawan sangat berperan besar. Ada beberapa teori dari berbagai sumber yang dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya (*Robbins, 2003*).

b. Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) bertalian langsung oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional:

1) Variabel personal

Variabel personal (pribadi) yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi aspek demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Moynihan dan Pandey (2007) juga mengemukakan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka. Sedangkan variabel psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi *turnover*.

2) Variabel Situasional

Variabel situasional (kondisi) yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan organisasi dan lingkungan social budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervise*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2005) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Ada beberapa penelitian lainnya yang dilakukan mengenai keterlibatan kerja (*Job Involvement*).

Penelitian mengenai keterlibatan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Makvana (2008) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

c. Indikator Keterlibatan Kerja

Indikasi keterlibatan kerja adalah ukuran sejauhmana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerja sebagai ukuran harga diri (*Robbins, 2001*). Keterlibatan kerja seorang karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan, berikut adalah indikator keterlibatan kerja:

1) Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2) Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut ambilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3) Kerja sama

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

d. Karakteristik Keterlibatan Kerja

Berikut beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi dan yang rendah (Cohen, 2003), antara lain:

- 1) Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi:
 - a) Menghabiskan waktu untuk kerja
 - b) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
 - c) Puas dengan pekerjaannya
 - d) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
 - e) Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
 - f) Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah
 - g) Memiliki motivasi yang tinggi

- 2) Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah:
 - a) Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
 - b) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
 - c) Tidak puas dengan pekerjaan
 - d) Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
 - e) Tingkat absen dari intensi *turnover* tinggi
 - f) Memiliki motivasi kerja yang rendah
 - g) Tingkat pengunduran diri yang tinggi
 - h) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

e. Dimensi Keterlibatan Kerja

Dimensi Menurut Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003), *Job Involvement* memiliki dua, yaitu:

1) *Performance self-esteem contingency*

Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (*performance*) dapat mempengaruhi harga dirinya (*self-esteem*). Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup, dan berharga.

2) *Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu*

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya bagi gambaran dari totalnya. Dubin (dalam Cohen, 2003) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja (*Job Involvement*) adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya.

3. Kepuasan

a. Pengertian Kepuasan

Dewasa ini perhatian terhadap kepuasan maupun ketidakpuasan suatu jasa sangat besar karena pada dasarnya kepuasan yang pertama kali dicari oleh karyawan. Kepuasan merupakan konsep sentral dalam teori dan praktek pemasaran jasa, bahkan merupakan salah satu tujuan esensial bagi karyawan.

Apek kepuasan memiliki peran pada sejumlah aspek penting, seperti terciptanya loyalitas karyawan, meningkatnya reputasi perusahaan atau instansi, berkurangnya elastisitas harga, berkurangnya biaya transaksi masa depan, dan meningkatnya efisiensi dan produktifitas karyawan (Tjiptono, 2011: 423).

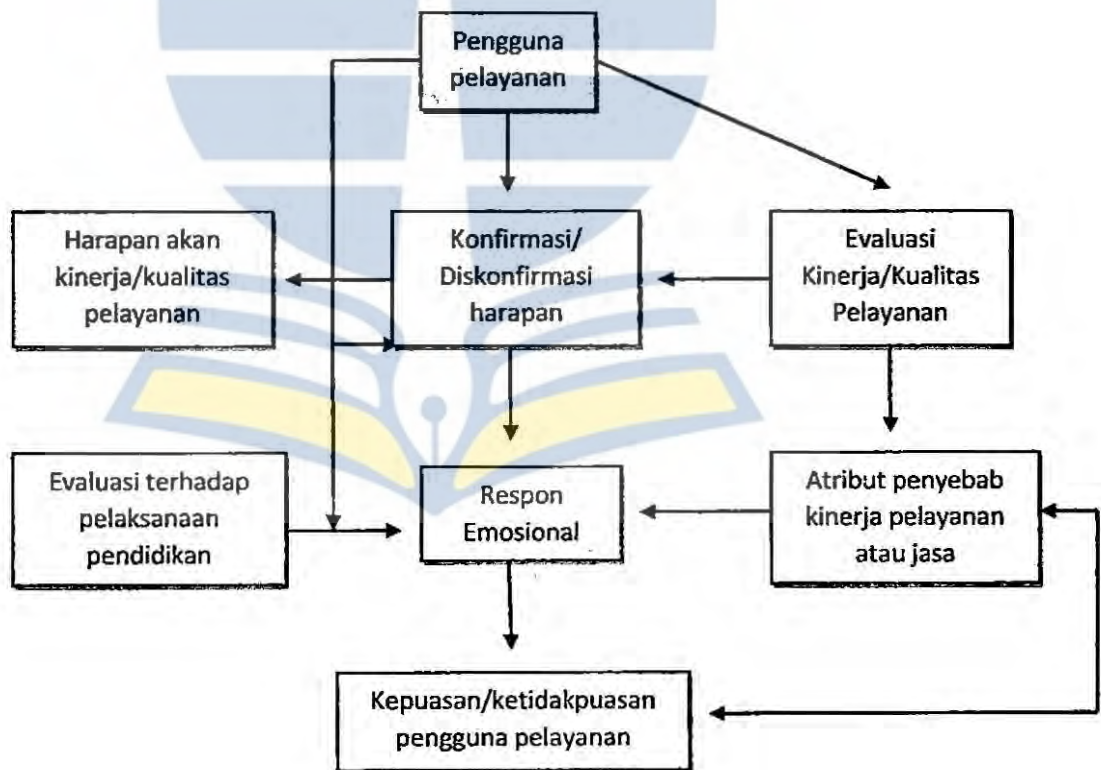
Sebelum kita membahas lebih jauh mengenai kepuasan karyawan, kita perlu mengkaji terlebih dahulu mengenai kepuasan itu sendiri. Kata “kepuasan” atau “*satisfaction*” berasal dari bahasa latin “*satis*” (artinya cukup baik, memadai) dan “*facio*” (melakukan atau membuat). Secara sederhana kepuasan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai (Tjiptono, 2011: 433).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 1110) “Kepuasan adalah perihal (yang bersifat) puas; kesenangan; kelegaan”. Menurut Kotler (2008: 139) “Kepuasan (*satisfaction*) adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah perasaan puas yang ditunjukkan oleh individu.

Pembahasan mengenai kepuasan karyawan menurut Tse dan Wilton (Nasution, 2010: 104) “Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan adalah respon karyawan terhadap evaluasi ketidaksesuaian/ diskormasi yang dirasakan antara harapan sebelumnya (atau norma kinerja lainnya) dan kinerja aktual produk yang dirasakan setelah pemakaiannya”.

Engel, et al (dalam Tjiptono, 2011: 433) mengutarakan bahwa “Kepuasan karyawan merupakan evaluasi pembeli, dimana alternatif yang dipilih sekurang-kurangnya memberikan hasil (*outcome*) sama atau melampaui harapan karyawan. Sedangkan ketidakpuasan timbul apabila hasil diperoleh tidak memenuhi harapan karyawan”.

Fornel (dalam Tjiptono, 2011: 433) “Kepuasan merupakan evaluasi keseluruhan yang membandingkan persepsi kinerja produk (pelayanan) dengan ekspektasi pra pembelian”. Mowen (dalam Tjiptono, 2011: 44) merumuskan “Kepuasan karyawan sebagai sikap keseluruhan terhadap suatu barang atau jasa setelah perolehan (*acquisition*) dan pemakaiannya”.



Gambar 2.1 Kepuasan

Mowen (dalam Tjiptono, 2011: 434)

Berkenaan dengan beberapa penjelasan/definisi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kepuasan merupakan respon (emosional maupun intelektual) atau penilaian terhadap evaluasi yang dilakukan oleh karyawan dalam membandingkan persepsi terhadap kinerja/kualitas yang diterimanya.

b. Indikator Kepuasan

Indikasi untuk mengukur kepuasan adalah bagian penting untuk menyediakan pelayanan yang optimal, lebih efisien dan lebih efektif. Pengukuran kepuasan merupakan suatu keadaan dimana, keinginan, harapan dan kebutuhan dipenuhi.

Pengukuran kepuasan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pengukuran kepuasan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap aspek yang berkaitan dengan gaji, promosi, rekan kerja, dan terhadap atasan di lingkungan Inspektorat Kabupaten Ketapang.

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony dan David (dalam Mas'ud: 2004) yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.

- 4) Kepuasan terhadap atasan/supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

4. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan kualitas seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja juga merupakan kualitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu maupun kelompok, maka kesadaran diri pegawai untuk keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai atau aparturnya.

Menurut Mahsun (2006:25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang atau kelompok dapat diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Sedangkan menurut Handoko (2000:135), kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Kemudian menurut Widodo dalam Pasolong (2007:175), kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Keban (2004:1), kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:127), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kemudian menurut Dessler (2007:314), kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Hal senada disampaikan Anoraga (2006:64), yang

menyatakan kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh perorangan atau kelompok maupun organisasi sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Menurut Roziqin (2010:41), mendefinisikan kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Sedangkan Wirawan (2009:5), mengatakan kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Timpe (2002:31), kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan menurut Meiner (2005:43), kinerja adalah kesuksesan yang dapat dicapai individu di dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang didapat individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Menurut Simamora (2004:339), kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Robbins (2001:187), mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)

sehingga kinerja = f (A x M). Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Mathis dan Jackson (2006:378), menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu Mathis dan Jackson (2006:113), menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Menurut Mangkunegara (2005:18-19), aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: (1) proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, (3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan (4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: (1) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, (2) tingkat kemampuan dalam bekerja, (3) kemampuan menganalisis data atau informasi, (4) kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, (5) kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

2. Kinerja Organisasi

Menurut Hessel (2007:178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan

komitmen organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2010:3), kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Menurut Tampubolon (2003:67), kinerja keorganisasian tergantung dari kinerja individu dan kelompok, para manajer harus mencapai tingkat hasil karya yang tinggi dari mereka yang bekerja dalam organisasi.

Kinerja organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Ambar (2003:223), kinerja organisasi merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Robert dan Jackson (2001:78), menyatakan bahwa kinerja organisasi pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan organisasi. Adapun yang menjadi indikator dari kinerja organisasi adalah: *Inputs* (masukan),

Process (proses), *Outputs* (keluaran), *Outcomes* (hasil), *Benefits* (manfaat), dan *Impacts* (dampak).

3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Prawirosentono (2008:27-32), mengatakan faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari organisasi perusahaan adalah bila tujuan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang dicapai, sehingga menghasilkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien.

Sehubungan dengan itu, kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. (Prawirosentono: 2008).

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang tersebut mempunyai batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja, sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dikerjakan dalam organisasi bersangkutan (Prawirosentono: 2008).

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab. Hak atau wewenang yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi akan berkaitan dengan tanggung jawab atas wewenang yang dimiliki (Prawirosentono: 2008).

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat

dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi (Prawirosentono: 2008).

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain inisiatif peserta organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan (Prawirosentono: 2008).

4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson berpendapat penilaian kinerja (*performance appraisal-PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif tepat dan di dokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pengukuran kinerja karyawan menurut Darma (2003:355), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1) Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

2) Kualitas

Penilaian seorang karyawan adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3) Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Jadi, pada prinsipnya, pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang ia miliki,

kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang telah ia kerjakan.

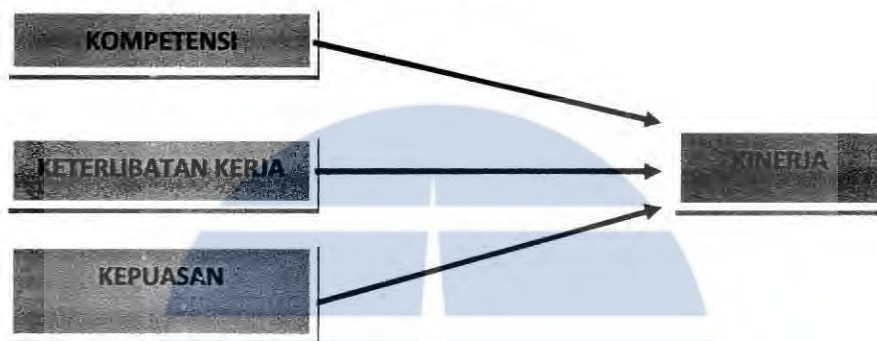
B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini:

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Hadi. Agung. (2007)	Kompetensi, motivasi, peran kepemimpinan, dan Kinerja pegawai direktorat jenderal Perdagangan dalam negeri	Kompetensi kerja mempunyai koefisien korelasi yang sangat tinggi terhadap kinerja sehingga kompetensi bersama-sama dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Chughtai (2008)	<i>Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational</i>	Keterlibatan kerja secara signifikan dan positif berkorelasi terhadap kinerja
3	Jerry Marcellinus Logahan dan Sherley Marcheline Aesaria (2012)	Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat	Keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat
4	Maria Finsensia Ansel dan Sutarto Wijono (2012)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende	Ada pengaruh yang positif signifikan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi polisi di Kepolisian Resor Ende
5	Chen (2004)	Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan	Memberikan dasar rujukan penting pada studi ini yaitu kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi,kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan di atas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian (Narbuko dan Achmadi, 2007: 141).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai humas dan protokoler Kabupaten Ketapang.

H2 : Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai humas dan protokoler Kabupaten Ketapang.

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai humas dan protokoler Kabupaten Ketapang.

H4 : Terdapat pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai humas dan protokoler Kabupaten Ketapang.

E. Operasionalisasi Variabel

Istilah operasionalisasi variabel atau yang lebih familiar dengan definisi operasional merupakan dasar dalam melakukan pengukuran suatu konsep, dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Untuk mengukur suatu konsep, maka harus diukur adalah makna atau konsepsi dari konsep tersebut, yang harus diungkap lewat definisi yang jelas. Alat untuk mengukur makna dari suatu konsep adalah indikator empirik.

Adapun cakupan variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kompetensi, karakteristik pekerjaan, dan motivasi. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja.

1. Variabel Kompetensi

Kompetensi (X1) merupakan suatu karakteristik mendasar seseorang yang mempengaruhi pola pikir, cara bertindak dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi.

2. Variabel Keterlibatan Kerja

Berdasarkan landasan teori sebelumnya, maka untuk mengukur variabel keterlibatan kerja menggunakan 3 (tiga) indikator. Indikator tersebut adalah: aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, keikutsertaan, dan kerjasama.

3. Variabel Kepuasan

Variabel kepuasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu konsep praktis yang sangat urgen, karena memiliki dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Adapun indikator variabel kepuasan sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji.
- b. Kepuasan terhadap promosi.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja.
- d. Kepuasan terhadap atasan.

4. Variabel Kinerja karyawan

Kinerja atau sering disebut prestasi kerja merupakan “hasil kerja selain secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” dengan kata lain bahwa kinerja (*performance*) merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu

Tabel 2.1
Indikator Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu karekteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, cara bertindak dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi.	a. Karakter pribadi b. Konsep diri c. Pengetahuan d. Keterampilan	a. Konsisten b. Sikap c. Sistem nilai d. Informasi e. Lingkup pekerjaan f. Kemampuan menyelesaikan tugas teknis g. Kemampuan menyelesaikan tugas manajerial (Wibowo 2007)
2	Keterlibatan Kerja (X2)	Keterlibatan Kerja adalah absorpsi (penyerapan), yang ditandai sebagai dimensi yang benar-benar terfokus kepada pekerjaan seseorang sehingga waktu tampak berlalu dengan cepat dan orang menganggap semakin sulit untuk tidak melibatkan seseorang dalam pekerjaan	a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan b. Keikutsertaan pekerjaan sebagai hal yang penting c. Kerjasama sebagai bagian dari tanggung jawab	a. Partisipasi b. Keikutsertaan c. Kerjasama (Kanungo, 1982 dalam Ansel dan Wijono, 2012)
3	Kepuasan (X3)	Kepuasan adalah respon (baik respon emosional maupun kognitif) atau penilaian dari evaluasi yang dilakukan oleh karyawan dengan membandingkan persepsi terhadap kinerja/kualitas yang diterimanya	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.	a. Kepuasan terhadap gaji. b. Kepuasan terhadap promosi. c. Kepuasan terhadap rekan kerja. d. Kepuasan terhadap atasan. Mas'ud (2004)
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu	Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu Dharma (2003)

BAB III

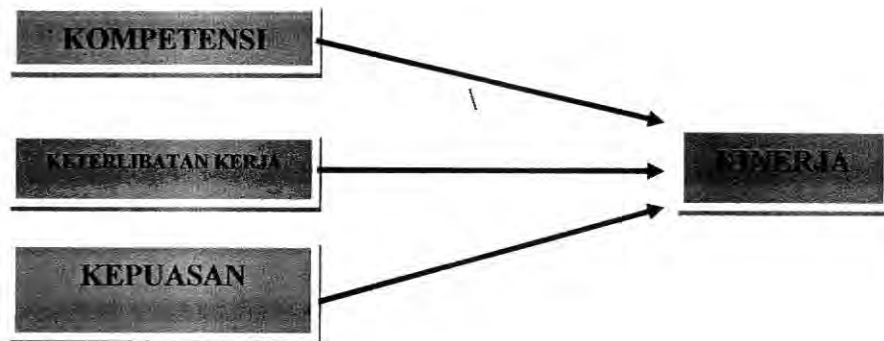
METODE PENELITIAN

A. Bentuk Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena data penelitian berbentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistic, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan “sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis” (Sugiyono, 2011: 8).

B. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bidang humas yang berenaan dengan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ditugaskan pada bidang humas yang berenaan dengan Radio Kabupaten Ketapang. Adapun rancangan penelitian memilih variabel kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (gambar 3.1).



Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini ada beberapa rangkaian kegiatan yang dilakukan yaitu; Pertama tahap persiapan penelitian, kedua tahap pelaksanaan uji coba instrument yang akan digunakan dalam penelitian, dan ketiga tahap pengumpulan data penelitian serta penyusunan laporan penelitian.

Adapun jadwal dari rancangan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1

Jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian

No	Uraian Kegiatan	Bulan ke-					
		1	2	3	4	5	6
1.	Persiapan proposal penelitian	√	√				
2.	Seminar proposal dan Perbaikan proposal			√			
3.	Uji coba instrument			√	√		
4.	Pelaksanaan penelitian dan penulisan hasil penelitian				√	√	√

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2006: 130-131) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan sampel adalah sbagian atau wakil populasi yang diteliti.

Sedangkan Umar (2002: 145) menyatakan “populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel”.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan formulasi pakar menurut Gay dan Diehl (dalam Indrawan dan Yaniawati, 2016: 102) yang menyatakan bahwa “jika penelitiannya korelasional, maka subjek penelitiannya minimal 30 orang”. Berkenaan dengan hal tersebut sampel/subjek dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dari karyawan tetap di lingkungan kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang, khususnya pada bidang humas yang berkenaan dengan Radio Kabupaten Ketapang dari populasi sebanyak 69 orang, karena mempertimbangkan relevansi informan terhadap tujuan dari penelitian yang hendak dicapai.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Jenis data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data

responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari seluruh karyawan pada Radio Kabupaten Ketapang. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuisisioner.

2. Data Sekunder

Menurut Mas'ud (2004) mengungkapkan bahwa data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: data dari Radio Kabupaten Ketapang tentang data tingkat absensi karyawan. Sumber data skunder dalam penelitian ini adalah pustaka dan dokumen.

E. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan upaya turun langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan angket dengan tujuan menggali informasi

tentang metode pemberian tugas dan motivasi belajar dari responden yang kemudian diolah dengan menggunakan statistik.

2. Alat pengumpulan data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Angket

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang perlu diketahui (Arikunto, 1998: 140). Angket dalam penelitian ini terdiri dari daftar butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup atau disebut juga *close from questioner* yaitu kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban yang lengkap, sehingga pengisi atau responden bisa memilih salah satu pada jawaban yang telah disediakan. Angket yang digunakan dalam penelitian disusun berdasarkan skala Likert, dimana responden diminta untuk merespon beberapa pertanyaan/ Pernyataan yang dikembangkan berdasarkan kisi-kisi yang sudah dibuat baik tentang variabel-variabel penelitian.

Umumnya, jawaban responden yang diukur menggunakan skala likert dibuat nilai skornya dengan memberikan nilai numerikal 1, 2, 3,

4, dan 5. Setiap skor memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan ke dalam interval, adapun skala *Likert* yang digunakan untuk pemberian skor untuk setiap jawaban adalah sebagai berikut:

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data-data karyawan dan profil Radio Kabupaten Ketapang yang ada dalam populasi.

F. Uji Coba Instrumen

1. Validitas Isi

Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Validitas adalah proses pengukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (ketepatan) sebuah tes. Menurut Arikunto (2002: 57) “mengukur validitas tes berarti mengukur tingkat ketepatan sebuah tes dalam mengukur apa yang akan diukur”.

Penelaahan instrumen digunakan untuk mengetahui validitas tes. Validitas tes yang digunakan adalah validitas isi yakni ditinjau dari

kesesuaian isi tes dengan tujuan yang hendak diukur. Budiyo (2003: 58) mengatakan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan valid menurut validitas isi apabila isi instrumen tersebut telah merupakan sampel yang representatif dari keseluruhan isi hal yang akan diukur, sehingga validitas tidak dapat ditentukan dengan suatu kriteria, sebab tes itu sendiri adalah kriteria dari suatu kinerja.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini pula adalah validitas empirik dengan menggunakan tolak ukur eksternal sebagai patokannya. Proses pengujiannya dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tes yang akan divalidasi dengan skor tes yang dijadikan kriterianya. Semakin tinggi indeks korelasi yang didapat berarti semakin tinggi kesahihan tes tersebut. Kriteria yang digunakan sebagai dasar pertimbangan kevalidan instrumen yang dibuat adalah $> 0,60$ dengan kategori tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Tes yang mempunyai reliabilitas berarti tes tersebut mempunyai sifat yang dapat dipercaya. Menurut Arikunto (2005: 86) suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberi hasil yang tetap. Untuk mencari reliabilitas tes berbentuk *essay* dapat menggunakan rumus *Cronbach alpha* (Arikunto, 2005: 108-111). Angket tersebut reliabel apabila besarnya indeks reliabilitas yang diperoleh (Budiyo, 2003: 70 – 72).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah data adalah analisis statistik inferensial:

1. Uji Asumsi klasik

Uji Asumsi klasik ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik statistik.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang normal atau tidak. Langkah-langkah pengujian normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Data dianalisis dengan bantuan computer program *Minitab Release 16.0* dengan taraf signifikansi yang digunakan aturan menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data adalah bila $\alpha = 0,05$.

b. Uji autokorelasi, uji ini menggunakan Durbin-Watson.

Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW).

c. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ($X_1 - X_n$) sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat (Y). Pengujian melalui program Minitab *Release 16.0* bila diketahui jika $F_{reg} > F$ tabel mempunyai arti terdapat hubungan antara masing-masing prediktor dengan kriteria linear sebaliknya jika $F_{reg} < F$ tabel maka hubungan antara masing-masing prediktor dengan kriteria tidak linear.

d. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2009: 95) uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam menguji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan Minitab *Release 16.0*. Dari hasil uji SPSS akan diketahui hasil perhitungan nilai Tolerance dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Dalam penelitian ini ditentukan nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolinearitas 95% dan VIF = 10. Multikolinieritas terjadi apabila toleransi > 0,10 dan VIF lebih besar dari 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas.

e. Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2009: 125) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi heterokedastisitas menggunakan dengan Minitab *Release* 16.0, yang akan menghasilkan grafik *scatterplot*. Jika dalam grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji parsial dan uji simultan sebagai berikut:

a. Uji parsial (uji-t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji signifikan koefisien korelasi masing-masing variabel bebas ($X_1 - X_n$) dengan variabel terikat (Y). Data dianalisis dengan bantuan komputer dengan program Minitab versi 17. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka $r \leq 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variable-variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian secara simultan digunakan untuk menguji signifikan regresi ganda tentang pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi

untuk mengetahui pengaruh metode pemberian tugas, motivasi belajar terhadap hasil belajar.

Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh lebih dari satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepuasan, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Ketapang. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis sesuai dengan perumusan masalah yang ada, selanjutnya akan disajikan data mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Deskripsi Objek Penelitian

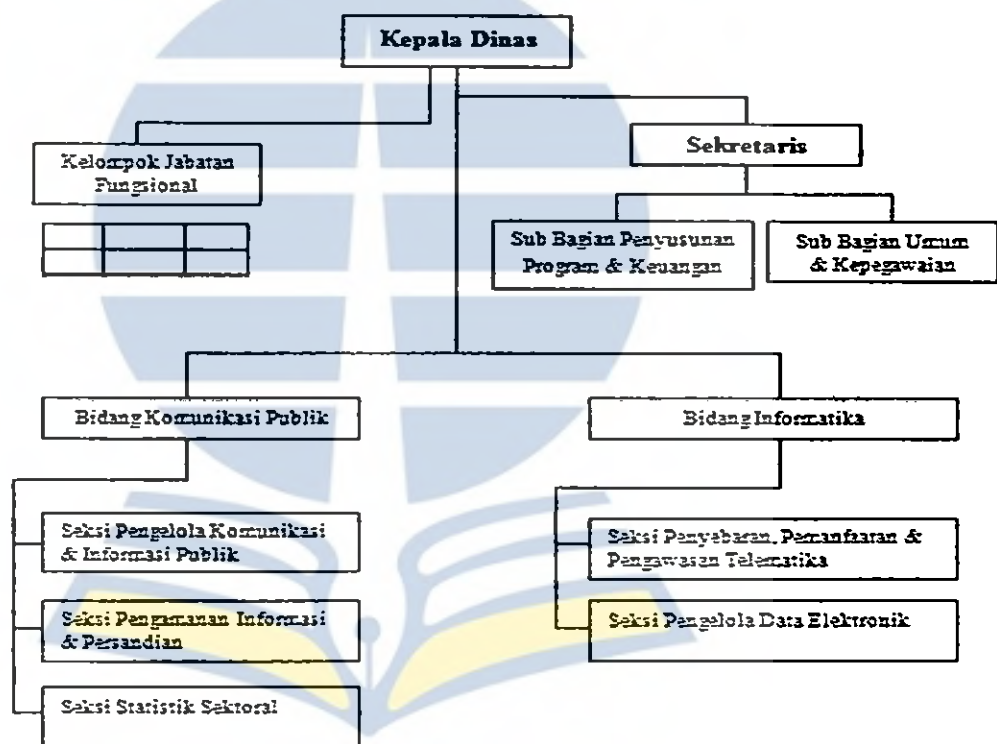
Objek dalam penelitian ini merupakan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang dengan sampel yang berjumlah 32 pegawai PNS di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Ketapang merupakan pecahan dari Dinas Perhubungan yang dulunya bernama Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang. Pembentukan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Kominfo berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ketapang Nomor 10 Tahun 2016 yang memisahkan Dinas Kominfo dari dinas sebelumnya yakni Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang menjadi SKPD tersendiri. Demikian pula halnya dengan Radio Kabupaten Ketapang (RKK), setelah terjadinya perombakan beberapa SKPD Radio Kabupaten

Ketapang yang sebelumnya berada di bawah Bagian Humas Setda Kabupaten Ketapang kini berada di bawah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.

Adapun struktur organisasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang adalah sebagai berikut :

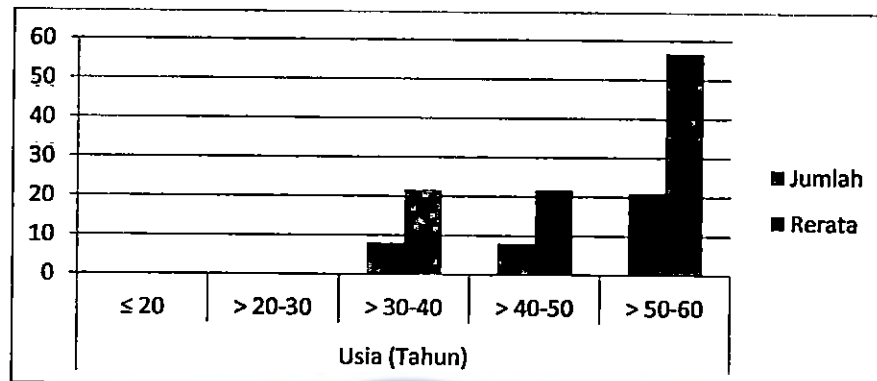
**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN KETAPANG**



Dari struktur organisasi dinas komunikasi dan informatika, Radio Kabupaten Ketapang (RKK) berada pada bidang Komunikasi Publik di bawah seksi pengelola komunikasi dan informasi publik.

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini (N = 32) sebagai berikut:

1. Identitas Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.1

Identitas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini diperoleh bahwa: sebanyak 1 orang atau sebesar 2,70% berusia di bawah 20 tahun, sebanyak 2 orang atau sebesar 5,41% berusia 20-30 tahun, sebanyak 8 orang atau 21,62% berusia 30-40 tahun, sebanyak 8 orang atau sebesar 21,62% yang berusia 40-50 tahun, dan sebanyak 21 orang atau sebesar 56,76% berusia 50-60 tahun.

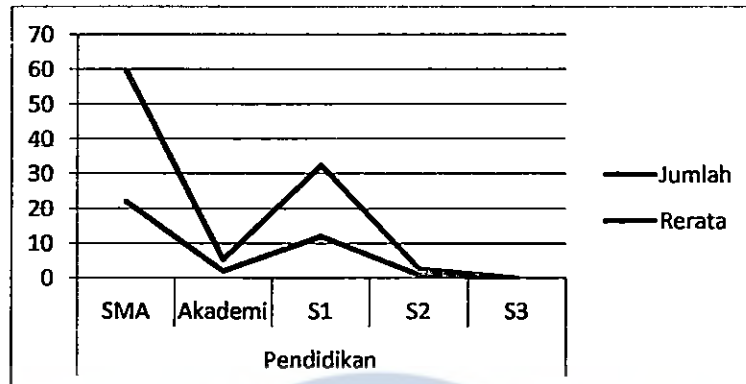
2. Identitas Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 30 atau sebesar 81% adalah pria dan 7 orang atau sebesar 19% adalah wanita.

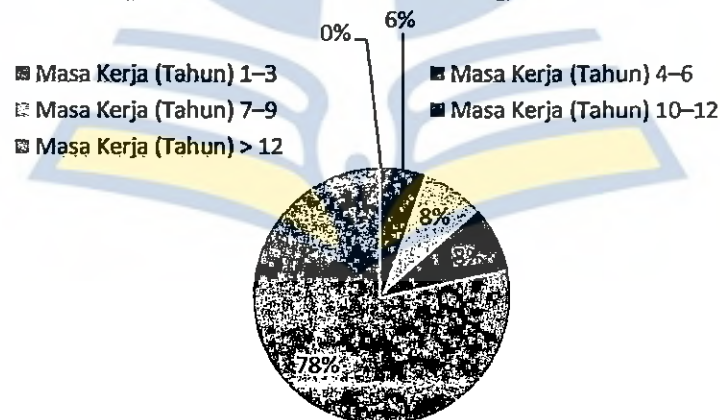
3. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Gambar 4.3

Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 22 orang atau sebesar 59,5% berpendidikan SMA, 2 orang atau sebesar 5,45% berpendidikan Akademi, 12 orang atau sebesar 32,43% berpendidikan S1, dan 1 orang atau sebesar 2,71% berpendidikan S2.

4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

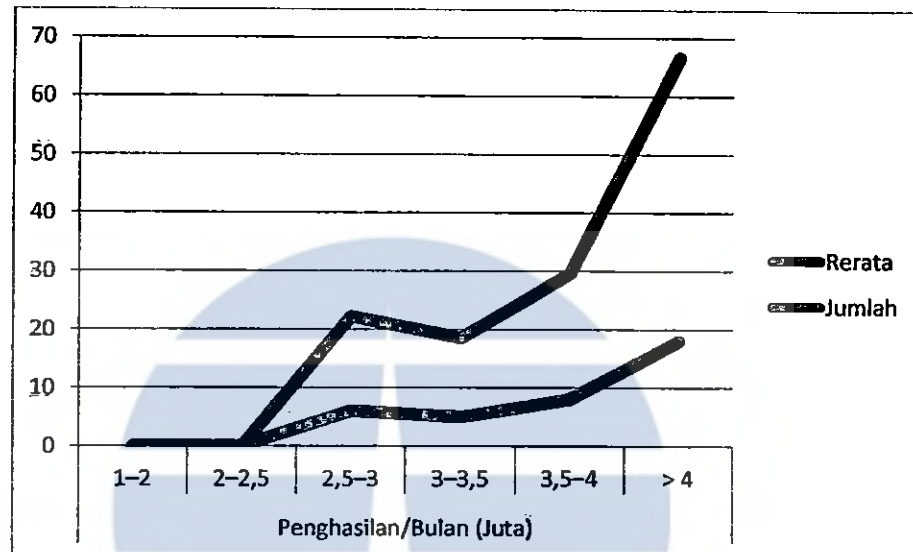


Gambar 4.4

Identitas responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 5,45% selama 4-6 tahun, 3

orang atau sebesar 8,11% masing-masing selama 7-12 tahun dan 10-12 tahun, serta 29 orang atau sebesar 78,39% selama lebih dari 12 tahun.

5. Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan



Gambar 4.5

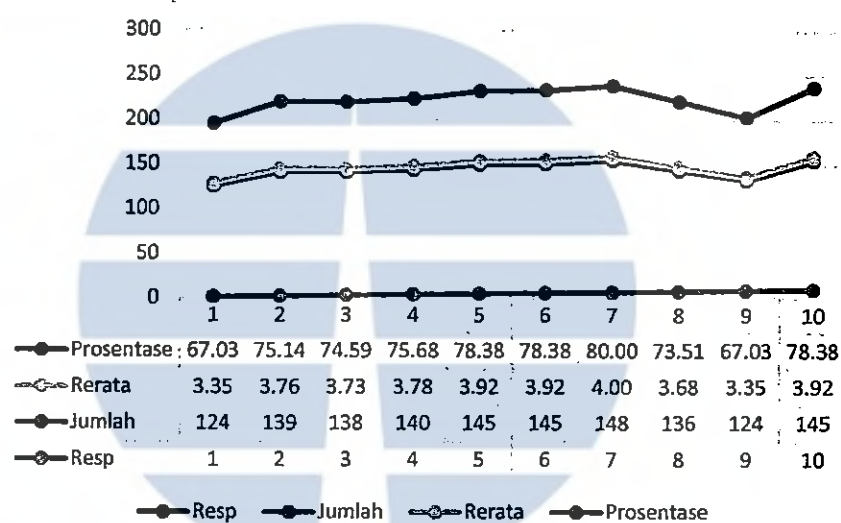
Identitas responden berdasarkan penghasilan per bulan dalam penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 6 orang atau sebesar 16,22% berpenghasilan 2,5-3 juta, 5 orang atau sebesar 13,52% berpenghasilan 3-3,5 juta, 8 orang atau sebesar 21,62% berpenghasilan 3,5-4 juta, dan 18 orang atau sebesar 48,65% berpenghasilan lebih dari 4 juta.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dataprimer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner sesuai dengan variabel yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini kepada pegawai PNS di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang yang

terpilih sebagai responden atau sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang responden. Jumlah sampel diambil merujuk dari formulasi pakar menurut Gay dan Diehl (dalam Indrawan dan Yaniawati, 2016: 102) yang menyatakan bahwa “jika penelitiannya korelasional, maka subjek penelitiannya minimal 30 orang”.

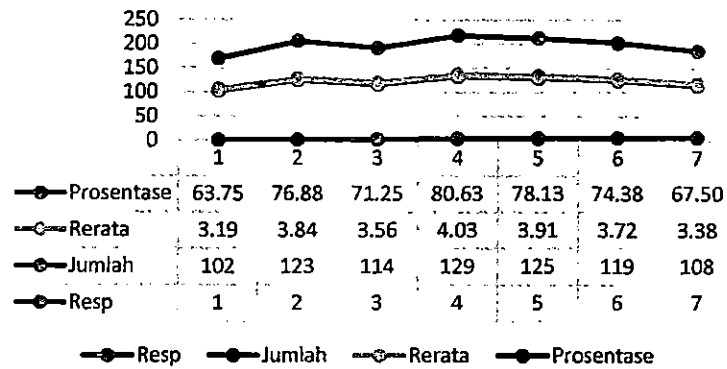
1. Variabel Kompetensi



Gambar 4.6

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwasanya secara umum kompetensi kerja tergolong baik, dengan prosentase 74,81. Adapun rincian kategori setiap butir diperoleh bahwa untuk butir nomor 7 berada pada kategori sangat baik, butir nomor 2, 3, 4, 5, 6, 8, dan 10 pada kategori baik, sedangkan butir nomor 1 dan 9 berada pada kategori cukup.

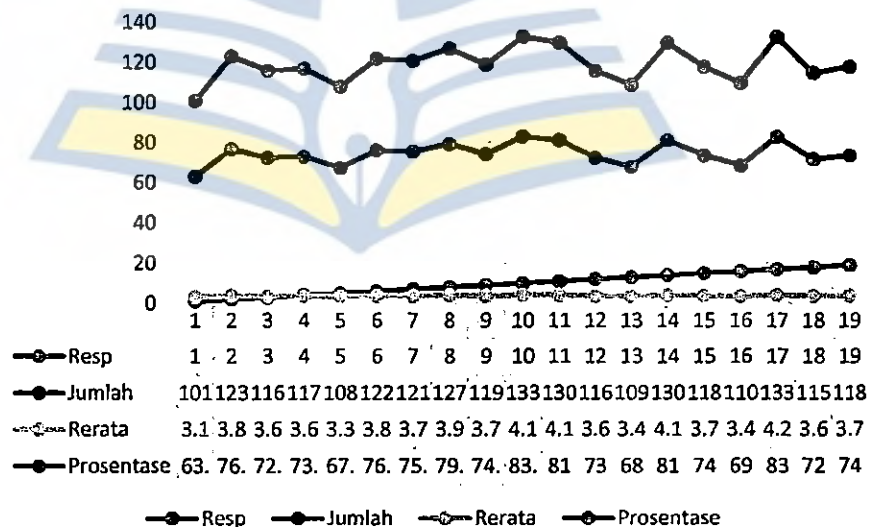
2. Variabel Keterlibatan Kerja



Gambar 4.7

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwasanya secara umum kompetensi kerja tergolong baik, dengan prosentase 71,25. Adapun rincian kategori setiap butir diperoleh bahwa untuk butir nomor 4 berada pada kategori sangat baik, dengan prosentase 80,63. Butir nomor 2, 3, 5, dan 6 pada kategori baik, sedangkan butir nomor 1 dan 7 berada pada kategori cukup.

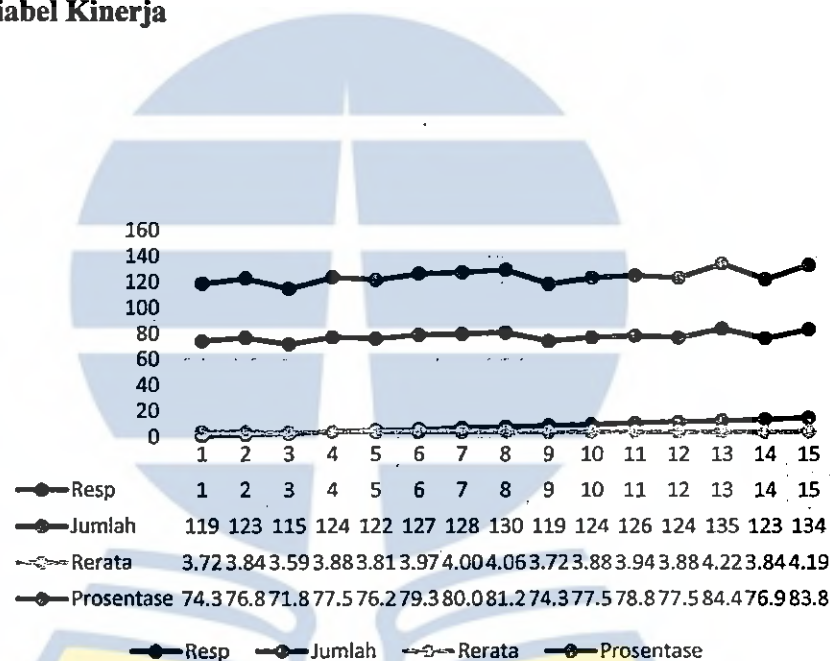
3. Variabel Kepuasan



Gambar 4.8

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwasanya secara umum kompetensi kerja tergolong baik, dengan prosentase 74,53. Adapun rincian kategori setiap butir diperoleh bahwa untuk butir nomor 10, 14 dan 17 berada pada kategori sangat baik, butir nomor 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 12, 15, 18, dan 19 pada kategori baik, sedangkan butir nomor 1, 5, 13, dan 16 berada pada kategori cukup.

4. Variabel Kinerja



Gambar 4.9

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwasanya secara umum kompetensi kerja tergolong baik, dengan prosentase 78,04. Adapun rincian kategori setiap butir diperoleh bahwa untuk butir nomor 7, 8, 13 dan 15 berada pada kategori sangat baik, butir nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12 dan 14 pada kategori baik.

5. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji coba kuisisioner penelitian yang dilakukan, berikut dapat dilihat pada tabel 4.1 hasil pengolahan uji validitas instrumen:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir ke-	r_{xy}	$r_{kriterium}$	Keputusan
1	Kompetensi	1	0,612	0,60	Valid
		2	0,718	0,60	Valid
		3	0,752	0,60	Valid
		4	0,683	0,60	Valid
		5	0,684	0,60	Valid
		6	0,677	0,60	Valid
		7	0,762	0,60	Valid
		8	0,694	0,60	Valid
2	Keterlibatan Kerja	1	0,646	0,60	Valid
		2	0,660	0,60	Valid
		3	0,700	0,60	Valid
		4	0,813	0,60	Valid
		5	0,761	0,60	Valid
		6	0,634	0,60	Valid
		7	0,668	0,60	Valid
3	Kepuasan	1	0,609	0,60	Valid
		2	0,796	0,60	Valid
		3	0,720	0,60	Valid
		4	0,735	0,60	Valid
		5	0,735	0,60	Valid
		6	0,796	0,60	Valid
		7	0,593	0,60	Valid
		8	0,630	0,60	Valid

No	Variabel	Butir ke-	r_{xy}	$r_{kriteria}$	Keputusan
		9	0,853	0,60	Valid
		10	0,812	0,60	Valid
		11	0,833	0,60	Valid
		12	0,859	0,60	Valid
		13	0,786	0,60	Valid
		14	0,652	0,60	Valid
		15	0,796	0,60	Valid
		16	0,714	0,60	Valid
		17	0,695	0,60	Valid
		18	0,833	0,60	Valid
		19	0,655	0,60	Valid
4	Kinerja	1	0,798	0,60	Valid
		2	0,688	0,60	Valid
		3	0,669	0,60	Valid
		4	0,722	0,60	Valid
		5	0,627	0,60	Valid
		6	0,745	0,60	Valid
		7	0,770	0,60	Valid
		8	0,658	0,60	Valid
		9	0,715	0,60	Valid
		10	0,745	0,60	Valid
		11	0,641	0,60	Valid
		12	0,688	0,60	Valid
		13	0,602	0,60	Valid
		14	0,745	0,60	Valid
		15	0,676	0,60	Valid

6. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji coba kuisioner penelitian yang dilakukan, berikut dapat dilihat pada tabel 4.2 hasil pengolahan uji reliabilitas instrumen:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kompetensi	0,734	Reliabel
2	Keterlibatan Kerja	0,710	Reliabel
3	Kepuasan	0,895	Reliabel
4	Kinerja	0,856	Reliabel

7. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, untuk pengujian regresi linier berganda, dilakukan uji prasyarat analisis berupa uji asumsi klasik, berdasarkan hasil penelitian adapun pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah penyebaran data (kelompok) berdistribusi normal untuk masing-masing variabel. Apabila sebaran data berdistribusi normal, maka untuk proses selanjutnya akan digunakan statistik parametrik untuk proses analisis selanjutnya. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan sebanyak 4 (empat) kali, yaitu untuk variabel Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan dan Kinerja.

Rangkuman hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4.3, sedangkan perhitungan selengkapnya disajikan pada lampiran. Adapun hasil pengujian normalitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Rangkuman Hasil Uji Normalitas
Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of KOMPETENSI is normal with mean 75,078 and standard deviation 7,55.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.190 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of KETERLIBATAN KERJA is normal with mean 73,214 and standard deviation 8,20.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.059 ¹	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of KEPUASAN is normal with mean 74,540 and standard deviation 7,27.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.151 ¹	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of KINERJA is normal with mean 78,042 and standard deviation 8,53.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	.132 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

¹Lilliefors Corrected

(n = 32; taraf signifikansi $\alpha = 0,05$)

Dari tabel di atas tampak bahwa semua keputusan uji H_0 diterima. Hal ini berarti untuk setiap sampel baik kategori Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan dan Kinerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal (data terlampir).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sempurna antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang

bebas dari multikolinieritas dapat dilihat jika memiliki nilai *VIF* di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1. Dengan menggunakan jasa bantuan perhitungan statistik IBM SPSS 22, diperoleh bahwa:

Tabel 4.4
Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
Model	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12,061	3,448		3,497	,002	
	KOMPETENSI	,408	,102	,472	3,985	,000	,179
	KETERLIBATAN KERJA	,207	,063	,260	3,293	,003	,403
	KEPUASAN	,271	,121	,301	2,243	,033	,139

a. Dependent Variable: KINERJA

Keputusan Uji: apabila $VIF < 10$ (tidak terpenuhinya asumsi multikolinieritas) Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai VIF:

- a. Kompetensi = 5,593
- b. Keterlibatan Kerja = 2,480
- c. Kepuasan = 7,201

Maka, disimpulkan bahwa **asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi** (tidak terdapat problem multikolinieritas).

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi selain harus berdistribusi normal dan tidak mengandung multikolinieritas juga harus memenuhi syarat tidak adanya

heteroskedastisitas. Dengan menggunakan jasa bantuan perhitungan statistik IBM SPSS 22, diperoleh bahwa:

Tabel 4.5
Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,061	3,448		3,497	,002
	KOMPETENSI	,408	,192	,472	3,985	,670
	KETERLIBATAN KERJA	,207	,063	,260	3,293	,073
	KEPUASAN	,271	,121	,301	2,243	,133

a. Dependent Variable: ABS_RES

Kriteria Pengujian: Jika asymp sig. pada masing-masing variable independen $> 5\%$, maka data tidak mengalami heteroskedastisitas, dan sebaliknya.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan sebagai pengujian asumsi residual yang memiliki korelasi pada periode ke-t dengan periode sebelumnya (t-1) dengan harapan model regresi linier berganda memiliki residual yang sifat *white noise* (tidak ada auto korelasi). Berdasarkan temuan penelitian yang dihitung menggunakan jasa bantuan IBM SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rangkuman Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,964 ^a	,930	,922	1,82162	1,793

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KETERLIBATAN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh Nilai Durbin-Watson = 1,793, sedangkan pada nilai durbin tabel ($n = 32 \sim 40$) dan taraf signifikansi 5% sebesar 1,54. Dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat problem autokorelasi pada residual**, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada auto korelasi memenuhi syarat uji asumsi klasik (residual bersifat *white noise*).

5. Uji Linieritas

Tabel 4.7
Rangkuman Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	1201,627	11	109,239	18,021	,000
KOMPETENSI	Linearity	1132,236	1	1132,236	186,782	,000
	Deviation from Linearity	69,391	10	6,939	1,145	,380
	Within Groups	121,236	20	6,062		
	Total	1322,863	31			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	980,205	10	98,021	6,007	,000
KETERLIBATAN KERJA	Linearity	888,736	1	888,736	54,467	,000
	Deviation from Linearity	91,469	9	10,163	,623	,765
	Within Groups	342,658	21	16,317		
	Total	1322,863	31			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * Between (Combined)	1263,216	17	74,307	17,441	,000
KEPUASAN Groups Linearity	1143,391	1	1143,391	268,368	,000
Deviation from Linearity	119,825	16	7,489	1,758	,148
Within Groups	59,647	14	4,261		
Total	1322,863	31			

Hasil uji linearitas melalui program SPSS dapat dilihat pada kolom *linearity* dan *deviation from linearity* di atas. Di mana pada hasil *linearity* untuk sig. dan *deviation from linearity*. Jika signifikansi untuk *linearity* di bawah 0,05 ($p < 0,05$) dan *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data tersebut linear dan dapat dilanjutkan untuk uji regresi.

Rangkuman uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Kinerja dengan	Model	F _{hitung}	Sig.	Keterangan
Kompetensi	<i>Linierity</i>	186,782	,000	Linier
	<i>Deviation from Linierity</i>	1,145	,380	Linier
Keterlibatan Kerja	<i>Linierity</i>	54,467	,000	Linier
	<i>Deviation from Linierity</i>	,623	,765	Linier
Kepuasan	<i>Linierity</i>	268,368	,000	Linier
	<i>Deviation from Linierity</i>	1,758	,148	Linier

8. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.9

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,930	,922	1,82162

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KETERLIBATAN KERJA, KOMPETENSI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229,951	3	409,984	123,552	,000 ^b
	Residual	92,912	28	3,318		
	Total	1322,863	31			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KETERLIBATAN KERJA, KOMPETENSI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	12,061	3,448		3,497	,002			
	KOMPETENSI	,408	,102	,472	3,985	,000	,925	,602	,200
	KETERLIBATAN KERJA	,207	,063	,260	3,293	,003	,820	,528	,165
	KEPUASAN	,271	,121	,301	2,243	,033	,930	,390	,112

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan SPSS IBM 22 Model Summary, bahwa pengaruh variabel bebas (kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan) terhadap variabel terikat (kinerja) yang digunakan adalah *Adjusted R square* (R^2) = 0,922. Pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 123,552.

Beta kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah 0,472, sedangkan t hitung adalah 3,985 dengan sig. 0,000. Beta keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,260, sedangkan t hitung adalah 3,293 dengan sig. 0,003. Beta kepuasan (X3) terhadap kinerja (Y) adalah 0,301, sedangkan t hitung adalah 2,243 dengan sig. 0,033.

b. Uji-t Parsial

Uji t-parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang di dalam model regresi mempunyai pengaruh secara individu (positif) terhadap variabel dependen dengan memperhatikan keberadaan variabel lain di dalam model. Berdasarkan perhitungan di atas menggunakan jasa bantuan SPSS IBM 22, diperoleh nilai t parsial pada output session sebagai berikut:

Tabel 4.10
Rangkuman Hasil Uji-t

No	Variabel	t _{hitung}	Sig.
1	Kompetensi terhadap Kinerja	3,985	,000
2	Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja	3,293	,003
3	Kepuasan terhadap Kinerja	2,243	,033

(n = 32; taraf signifikansi $\alpha = 0,05$)

Berdasarkan rangkuman hasil regresi di atas, dapat disimpulkan bahwasanya:

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- b. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- c. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

c. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan variabel bebasnya Kompetensi (X_1), Keterlibatan Kerja (X_2), dan Kepuasan (X_3), sedangkan sebagai variabel terikatnya

adalah Kinerja (Y). Dalam analisis tersebut diperoleh koefisien-koefisien regresi pembentuk persamaan regresi, koefisien korelasi ganda yang diuji keberartiannya dengan menggunakan uji F.

Hasil uji F pada regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan terhadap kinerja mempunyai nilai **F hitung** sebesar 123,552 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga secara simultan variabel kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X_1 , X_2 dan X_3 bersama-sama dibanding dengan variasi total Y. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka model semakin tepat. Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui nilai (R^2) sebagaimana hasil perhitungan SPSS IBM 22 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,930	,922	1,82162

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KETERLIBATAN KERJA, KOMPETENSI

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam

model. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji R^2 memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,930 atau sebesar 93%. Angka tersebut menjelaskan bahwa determinasi atau sumbangan variabel motivasi, kepuasan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja sebesar 93%. Artinya sumbangan faktor-faktor lain (selain kompetensi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja) terhadap kinerja hanya sebesar 7%.

C. Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh ternyata secara umum dan sebagian besar masing-masing variabel kompetensi, keterlibatan kerja, kepuasan dan kinerja berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, keterlibatan kerja, dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dicapai.

Tinggi rendahnya Kinerja yang telah dicapai dan dipengaruhi oleh kompetensi, keterlibatan kerja, dan kepuasan pegawai sebesar 93%, sedangkan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain jika kinerja pegawai yang belum optimal ini cenderung dipengaruhi oleh kurang optimalnya ketiga variabel bebas tersebut.

Kompetensi dalam bekerja dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri pegawai untuk menimbulkan proses bekerja yang menjamin kelangsungan dan kegiatan bekerja yang memberi arah kepada proses kerja tersebut dalam mencapai tujuan. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer (1993) yang diadaptasi oleh Palan (2007), yang memandang bahwa kompetensi/pengetahuan sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel kompetensi merupakan satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi mampu membentuk kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka kompetensi pegawai harus semakin ditingkatkan pula.

Dengan adanya tuntutan inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, maka secara tidak langsung pegawai harus bisa meluangkan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya karena hal ini merupakan salah satu bagian penting bagi diri individu sehingga keinginan atau harapan dari para pegawai terpenuhi. Setiap pegawai mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan individu. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja individu dalam melakukan tugasnya agar kinerja pegawai semakin lebih baik.

Pada penelitian ini, hasil analisis regresi membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki

keterlibatan kerja yang tinggi merupakan individu yang secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008:100).

Oleh karena itu Keterlibatan Kerja mutlak harus dimiliki oleh setiap individu karyawan agar menghasilkan kinerja yang memuaskan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Safariah (2013) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diukur melalui empat indikator kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja dan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya: Helena dan Proenca (2012), Cecilia (2008), Tang *et al.* (2014), Pushpakumari (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Berdasarkan pengujian hipotesis melalui analisis statistik menggunakan jasa bantuan SPSS IBM 22, diperoleh nilai masing-masing

koefisien sebagai berikut: $X_1 = 0,472$; $X_2 = 0,260$; dan $X_3 = 0,301$.

Berdasarkan koefisien beta, dapat ditarik simpulan kontribusi sebagai berikut:

1. Apabila variabel lain bernilai tetap maka Nilai Y akan berubah sebesar 0,472 untuk setiap satu satuan X_1 .
2. Apabila variabel lain bernilai tetap maka Nilai Y akan berubah sebesar 0,260 untuk setiap satu satuan X_2 .
3. Apabila variabel lain bernilai tetap maka Nilai Y akan berubah sebesar 0,301 untuk setiap satu satuan X_3 .



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji hipotesis penelitian, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi, kepuasan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah Kabupaten Ketapang melalui Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang agar meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang sudah ada dengan mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan khususnya dibidang kepenyiaran / jurnalisme radio.

2. Kepada Pemerintah Kabupaten Ketapang melalui Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ketapang agar dapat membenahi sarana dan prasarana yang berkaitan dengan peralatan operasional Radio Kabupaten Ketapang yang sesuai standar penyiaran agar bisa mengimbangi tuntutan perkembangan teknologi saat ini.
3. Untuk bagian pengembangan SDM, salah satu wujud dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya mampu memberikan alternatif dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Berkenaan dengan hal tersebut pula untuk mampu mengoptimisasikan keterlibatan kerja yang turut serta sebagai suplemen meningkatkan kinerja pegawai, kemudian mampu memandang kepuasan sebagai dasar yang juga memberikan dampak kepada peningkatan kinerja.
4. Berkenaan dengan optimalisasi peningkatan kinerja pegawai, sebaiknya dapat melihat beberapa indikator yang masih rendah untuk menjadi perbaikan pada masing-masing aspek variabel penelitian.
5. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai demi kesempurnaan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

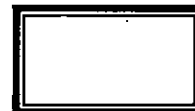
- Afifah, M. (2011). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru. Tesis [tidak dipublikasikan]. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ansel, Finsensia, M dan Sutarto, W. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. PPs Magister Sains Psikologi: Universitas Kristen Satya Wacana.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Engko, C. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. Makalah pada Simposium Akuntansi pada 23-26 Agustus , Padang
- Chen, L. Y. (2004). "Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan," *Journal of American Academy of Business*, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438.
- Chunghtai, A. A. (2008). "Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational". *International Journal of Behavior*. Vol. 05 No. 02, Nopember.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *The Creative Personality*.
<http://www.psychologytoday.com/articles/199607/the-creativepersonality>., diakses 27 Juni 2017.
- Daft, L. R. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darma dan Fadillah. Kepuasan Kerja Dosen dan Pegawai (Studi Survai di STKIP PGRI Pontianak). *Jurnal Edukasi*, Volume 12 Nomor 2, Desember 2014.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi*. Cetakan Kelima, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Griffin, R. W.. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hakim, A. R. (2012). Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi (Studi Pada Organisasi Kreatif di Kota Semarang). <http://eprints.undip.ac.id/28073/1/Jurnal.pdf>
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helena, M., dan Teresa, P. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese
- Indrawan, R. dan Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Keran, Nugri, K. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Thesis *Universitas Esa Unggul*: tidak dipublikasikan.
- Logahan, Marcellinus, J. dan Marcheline, A. S (2012). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat. Jakarta: *Management Department, School of Business Management, BINUS University*.
- Margono. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mundung, M. (2007). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi pada perusahaan ikan kaleng "Join Ventura" di kota Bitung): *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 8, No 1, (164), Februari 2007.

- Natalia, K. (2007). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus departemen front office Surabaya Plaza hotel): *Jurnal Manajemen Perhotelan*. Vol 3, (82), September 2007.
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Prastowo, M. (2011). Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Estika Pulau Mas Kabupaten Tegal. *Thesis UNES*: tidak dipublikasikan.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE. Yogyakarta.
- Pushpakumari, M. D. (2008). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance :An Empirical Analysis. *Forum city, Sri Langka*. Vol. 9 No1. June. pp..89-105
- Robbins. (2001). *Management (Manajemen) Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Triguno. (2000). *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayun Press.
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Williams, S. C. (2004). Personality, attitude, and leader influences on divergent thinking and creativiy in organizations. *European Journal of Innovation Management*, Vol. 7 No. 3, pp. 187-204.

- Yahya, K . K. (2009). Linking organizational Structure, Job Characteristic and Job Performance Construct: A Proposed Framework: *International Journal of Business and Management*, Vol 4, No 3, (145-152) march 2009.
- Tang, T. L. P., Luna-Arocas, R., Sutarso, T., dan Tang, D. S. H. (2004). Does the love of money moderate and mediate the income-pay satisfaction relationship? *Journal of Managerial Psychology*, Vol 2, pp.111–135





KUISIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMPETENSI, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN TERHADAP PEGAWAI RADIO KABUPATEN KETAPANG”

Nama :

Saudara/Saudari Responden yang terhormat,

Bersama ini, saya meminta kesediaan Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

I Petunjuk Pengisian Kuisioner

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Saudara/i, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

Jawaban	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Responden :

1. Usia : ≤ 20 Th > 20 Th s.d 30 Th
 > 30 Th s.d 40 Th > 40 Th s.d 50 Th
 > 50 Th s.d 60 Th

2. Jenis kelamin : Pria Wanita

3. Pendidikan : SMA Perguruan Tinggi
 Akademi (D1, D2, D3)

4. Masa Kerja : 1- 3 tahun 4-6 tahun 7-9 tahun
 10-12 tahun >12 tahun

5. Pendapatan/bulan : 1 Jt s.d 2 Jt >2jt s.d 2,5 Jt
 > 2,5 Jt s.d 3 Jt > 3 Jt s.d 3,5 Jt
 > 3,5 Jt s.d 4 Jt > 4 Jt

ASPEK KOMPETENSI**INDIKATOR KINERJA KARYAWAN:**

1. **KARAKTER PRIBADI**
2. **KONSEP DIRI**
3. **PENGETAHUAN**
4. **KETERAMPILAN**

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
KARAKTER PRIBADI						
1	Karyawan mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu					
2	Karyawan berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan					
KONSEP DIRI						
3	Karyawan percaya bahwa tugas yang diemban untuk kebaikan organisasi.					
4	Karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada.					
PENGETAHUAN						
5	Karyawan mendapatkan informasi dengan baik <i>job description</i> hingga dapat memahami pekerjaannya dengan baik.					
6	Karyawan mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaannya.					
KETERAMPILAN						
7	Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya.					
8	Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya.					

ASPEK KETERLIBATAN KERJA

INDIKATOR KINERJA KARYAWAN:

5. PARTISIPASI KERJA

6. KEIKUTSERTAAN

7. KERJA SAMA

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
PARTISIPASI KERJA						
1	Saya selalu peduli terhadap berbagai informasi yang berkaitan dengan pekerjaan					
2	Saya selalu mencurahkan perhatian untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab					
KEIKUTSERTAAN						
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu merupakan hal yang utama bagi saya.					
4	Saya malu jika hanya berdiam diri ketika rekan saya sibuk bekerja.					
5	Keterlibatan secara aktif dalam pekerjaan merupakan hal yang menyenangkan					
KERJA SAMA						
6	Saya akan memprioritaskan kepentingan kelompok daripada kepentingan individu					
7	Saya bersedia untuk berbagi informasi dan membantu rekan dalam menyelesaikan pekerjaan					

ASPEK KEPUASAN**INDIKATOR KEPUASAN:**

8. KEPUASAN TERHADAP GAJI.
9. KEPUASAN TERHADAP PROMOSI.
10. KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA.
11. KEPUASAN TERHADAP ATASAN.

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
GAJI						
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya					
2	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul					
3	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai					
4	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu					
5	Perusahaan dalam memberikan gaji tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain					
PROMOSI						
6	Promosi sering terjadi di perusahaan saya					
7	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di perusahaan					
8	Karyawan yang dipromosikan harus sesuai dengan syarat-syarat yang layak untuk dipromosikan					
9	Karyawan yang dipromosikan bisa dipertanggung jawabkan pada perusahaan					
REKAN KERJA						
10	Rekan kerja saya memberikan dukungan					
11	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik					
12	Rekan kerja terkadang mau mendengarkan keluhan saya dalam masalah pekerjaan					
13	Saya menikmati bekerja dengan teman teman kerja					
14	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					
ATASAN						
15	Supervisor/atasan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap karyawan					
16	Supervisor/atasan tidak mengekang dalam pekerjaan					
17	Keadilan pimpinan terhadap karyawan					
18	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik					
19	Pimpinan perhatian terhadap karyawan					

ASPEK KINERJA**INDIKATOR KINERJA KARYAWAN:**

1. KUANTITAS
2. KUALITAS
3. KETEPATAN WAKTU

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
KUANTITAS						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan					
2	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan					
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan					
5	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
KUALITAS						
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
7	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
9	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja					
10	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
KETEPATAN WAKTU						
11	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
13	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan					
14	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
15	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					

KUISIONER PENELITIAN

Nama :

Jenis Kelamin :

Petunjuk

1. Pahami setiap pernyataan dalam kaitannya dengan program pengembangan diri, dan tentukan kebenarannya.
2. Pahami setiap pernyataan secara terpisah dan tentukan kebenarannya berilah tanda silang (x) pada kolom yang tersedia. Hindari pengaruh jawabanmu terhadap jawaban dari pernyataan lain.
3. Keterangan Pilihan jawaban:

Jawaban	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

4. Mohon diisi dengan keadaan yang sebenar-benarnya pada diri Anda.

ASPEK KOMPETENSI**INDIKATOR KINERJA KARYAWAN:**

1. KARAKTER PRIBADI
2. KONSEP DIRI
3. PENGETAHUAN
4. KETERAMPILAN

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
KARAKTER PRIBADI						
1	Karyawan mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu					
2	Karyawan berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan					
KONSEP DIRI						
3	Karyawan percaya bahwa tugas yang diemban untuk kebaikan organisasi.					
4	Karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada.					
PENGETAHUAN						
5	Karyawan mendapatkan informasi dengan baik <i>job description</i> hingga dapat memahami pekerjaannya dengan baik.					
6	Karyawan mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaannya.					
KETERAMPILAN						
7	Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya.					
8	Karyawan mampu melaksanakan seluruh tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya.					

ASPEK KETERLIBATAN KERJA**INDIKATOR KINERJA KARYAWAN:**

5. PARTISIPASI KERJA
6. KEIKUTSERTAAN
7. KERJA SAMA

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
PARTISIPASI KERJA						
1	Saya selalu peduli terhadap berbagai informasi yang berkaitan dengan pekerjaan					
2	Saya selalu mencurahkan perhatian untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab					
KEIKUTSERTAAN						
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu merupakan hal yang utama bagi saya.					
4	Saya malu jika hanya berdiam diri ketika rekan saya sibuk bekerja.					
5	Keterlibatan secara aktif dalam pekerjaan merupakan hal yang menyenangkan					
KERJA SAMA						
6	Saya akan memprioritaskan kepentingan kelompok daripada kepentingan individu					
7	Saya bersedia untuk berbagi informasi dan membantu rekan dalam menyelesaikan pekerjaan					

ASPEK KEPUASAN**INDIKATOR KEPUASAN:**

8. KEPUASAN TERHADAP GAJI.
9. KEPUASAN TERHADAP PROMOSI.
10. KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA.
11. KEPUASAN TERHADAP ATASAN.

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
GAJI						
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya					
2	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul					
3	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai					
4	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu					
5	Perusahaan dalam memberikan gaji tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain					
PROMOSI						
6	Promosi sering terjadi di perusahaan saya					
7	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di perusahaan					
8	Karyawan yang dipromosikan harus sesuai dengan syarat-syarat yang layak untuk dipromosikan					
9	Karyawan yang dipromosikan bisa dipertanggung jawabkan pada perusahaan					
REKAN KERJA						
10	Rekan kerja saya memberikan dukungan					
11	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik					
12	Rekan kerja terkadang mau mendengarkan keluhan saya dalam masalah pekerjaan					
13	Saya menikmati bekerja dengan teman teman kerja					
14	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					
ATASAN						
15	Supervisor/atasan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap karyawan					
16	Supervisor/atasan tidak mengekang dalam pekerjaan					
17	Keadilan pimpinan terhadap karyawan					
18	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik					
19	Pimpinan perhatian terhadap karyawan					

ASPEK KINERJA**INDIKATOR KINERJA KARYAWAN:**

1. KUANTITAS
2. KUALITAS
3. KETEPATAN WAKTU

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
KUANTITAS						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan					
2	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan					
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan					
5	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
KUALITAS						
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
7	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
9	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja					
10	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
KETEPATAN WAKTU						
11	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
13	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan					
14	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
15	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					

Lampiran 2. Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN
DATA UJI COBA INSTRUMEN (IDENTITAS RESPONDEN)

No	Usia (Tahun)					Jenis Kelamin		Pendidikan					Masa Kerja (Tahun)					Penghasilan/Bulan (Juta)						
	≤20	> 20-30	> 30-40	> 40-50	> 50-60	Pria	Wanita	SMA	Akademi	S1*	S2	S3	1-3	4-6	7-9	10-12	> 12	1-2	2-2,5	2,5-3	3-3,5	3,5-4	> 4	
1					1	1				1							1							1
2					1	1				1							1							1
3					1	1				1							1							1
4					1	1				1							1							1
5					1	1				1							1							1
6					1		1			1							1							1
7				1			1			1							1					1		
8			1			1				1						1							1	
9					1	1				1							1							1
10					1	1				1							1							1
11					1	1			1								1							1
12					1	1				1							1							1
13				1		1			1							1						1		
14					1	1				1							1							1
15			1			1				1						1						1		
16				1		1				1							1							1
17			1				1			1							1					1		
18				1			1			1							1					1		
19				1		1				1						1						1		
20				1		1				1							1						1	
Jumlah	0	0	3	6	11	16	4	0	3	17	0	0	0	0	0	4	16	0	0	0	4	3	13	
Rerata	0	0	15	30	55	80	20	0	15	85	0	0	0	0	0	20	80	0	0	0	20	15	65	

(UJI VALIDITAS KOMPETENSI)

DATA UJI COBA INSTRUMEN (KOMPETENSI)

No	BUTIR KE-								SKOR
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
1	2	2	3	3	2	3	3	2	20
2	4	4	4	4	4	5	5	4	34
3	3	4	4	4	4	3	4	5	31
4	4	2	4	4	4	4	4	4	30
5	3	2	2	4	4	3	3	4	25
6	3	3	4	3	4	4	4	4	29
7	3	3	3	3	2	4	4	4	26
8	3	2	4	4	3	3	4	3	26
9	2	3	4	3	4	4	4	3	27
10	3	4	5	5	5	4	5	4	35
11	3	3	4	4	4	4	4	4	30
12	2	3	4	4	4	4	5	4	30
13	2	3	3	4	4	3	4	4	27
14	3	2	3	3	4	4	4	3	26
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	4	5	5	4	4	5	4	4	35
17	4	3	4	4	4	5	5	4	33
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	2	4	4	4	4	4	4	29
20	3	4	3	4	5	3	4	4	30
ΣX	61	61	74	75	76	76	81	75	579

(UJI VALIDITAS)

DATA UJI COBA INSTRUMEN (KETERLIBATAN KERJA)

No Resp	BUTIR KE-							SKOR TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	3	3	4	4	4	25
2	5	3	3	5	3	4	5	28
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	3	4	26
5	5	5	4	5	5	3	4	31
6	4	4	5	5	4	5	5	32
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	5	5	4	4	3	29
9	2	2	3	2	3	3	3	18
10	5	4	5	5	5	4	5	33
11	4	4	4	5	4	5	4	30
12	5	4	4	4	3	2	4	26
13	4	4	4	5	5	5	5	32
14	4	5	5	4	4	5	4	31
15	4	5	5	3	4	3	5	29
16	4	5	5	5	5	5	5	34
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	4	5	5	5	5	5	34
19	4	4	4	5	5	5	4	31
20	4	4	4	4	5	5	5	31
ΣX	82	81	84	85	84	82	86	584

(UJI VALIDITAS)

DATA UJI COBA INSTRUMEN (KEPUASAN)

No.	BUTIR/KE																			SKOR	
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TOTAL	
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
2	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	83
3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	69
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	66
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	74
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	74
8	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
9	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	83
11	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	68
12	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	75
13	3	5	3	2	2	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	72
14	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	78
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	89
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
19	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	63
20	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55
ΣX	72	84	73	75	75	84	72	76	77	77	75	80	79	79	84	77	82	75	81		1477
$(\Sigma X)^2$	5184	7056	5329	5625	5625	7056	5184	5776	5929	5929	5625	6400	6241	6241	7056	5929	6724	5625	6561		
$\Sigma(X^2)$	268	360	279	297	297	360	270	300	305	307	289	324	319	321	360	305	346	289	333		
ΣXY	5393	6293	5498	5661	5661	6293	5399	5701	5791	5797	5636	5980	5921	5916	6293	5774	6147	5636	6043		
$\Sigma X \Sigma Y$	106344	124068	107821	110775	110775	124068	106344	112252	113729	113729	110775	118160	116683	116683	124068	113729	121114	110775	119637		
n	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	40	47		
r hit (r _{xy})	0,6097	0,7967	0,7203	0,735	0,735	0,7967	0,5939	0,6303	0,8531	0,8121	0,8335	0,859	0,786	0,6528	0,7967	0,7144	0,6959	0,8335	0,6558		
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

(UJI VALIDITAS)

DATA UJI COBA INSTRUMEN (KINERJA)

No.	BUTIR KE.															SKOR
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	52
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	66
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	51
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	53
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
6	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	65
7	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	53
8	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	68
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	51
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
13	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
15	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	62
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62
17	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55
18	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	58
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
20	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	53
ΣX	75	77	73	76	76	81	80	81	75	81	79	77	83	81	82	1177
$(\Sigma X)^2$	5625	5929	5329	5776	5776	6561	6400	6561	5625	6561	6241	5929	6889	6561	6724	
$\Sigma(X^2)$	289	303	275	296	296	335	326	331	287	335	321	303	351	335	346	
ΣXY	4475	4580	4350	4526	4519	4821	4760	4798	4461	4821	4702	4580	4927	4821	4884	
$\Sigma X \Sigma Y$	88275	90629	85921	89452	89452	95337	94160	95337	88275	95337	92983	90629	97691	95337	96514	
n	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
r hit (r xy)	0,7988	0,6888	0,6699	0,7226	0,6279	0,7458	0,7708	0,6585	0,7154	0,7458	0,6414	0,6888	0,6022	0,7458	0,6762	
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

UJI RELIABILITAS (KOMPETENSI)
DATA UJI COBA INSTRUMEN (KOMPETENSI)

No Resp	BUTIR KE-								SKOR TOTAL	Y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	2	2	3	3	2	3	3	2	20	400
2	4	4	4	4	4	5	5	4	34	1156
3	3	4	4	4	4	3	4	5	31	961
4	4	2	4	4	4	4	4	4	30	900
5	3	2	2	4	4	3	3	4	25	625
6	3	3	4	3	4	4	4	4	29	841
7	3	3	3	3	2	4	4	4	26	676
8	3	2	4	4	3	3	4	3	26	676
9	2	3	4	3	4	4	4	3	27	729
10	3	4	5	5	5	4	5	4	35	1225
11	3	3	4	4	4	4	4	4	30	900
12	2	3	4	4	4	4	5	4	30	900
13	2	3	3	4	4	3	4	4	27	729
14	3	2	3	3	4	4	4	3	26	676
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	576
16	4	5	5	4	4	5	4	4	35	1225
17	4	3	4	4	4	5	5	4	33	1089
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1024
19	3	2	4	4	4	4	4	4	29	841
20	3	4	3	4	5	3	4	4	30	900
ΣX	61	61	74	75	76	76	81	75	579	17049
Σ(X ²)	195	201	284	287	300	298	335	289	17049	15466377
S _i ²	0,4711	0,7868	0,5368	0,3026	0,5895	0,4842	0,3658	0,4079		
S _t ²	15,103									
Σ S _i ²	3,9447									
r ₁₁	0,734272126									
Keputusan	RELIABEL									

UJI RELIABILITAS (BEBAN KERJA)

DATA UJI COBA INSTRUMEN (KETERLIBATAN KERJA)

No Resp	BUTIR KE.							SKOR TOTAL	Y ²
	1	2	3	4	5	6	7		
1	3	4	3	3	4	4	4	25	625
2	5	3	3	5	3	4	5	28	784
3	4	4	4	4	4	4	4	28	784
4	4	4	4	3	4	3	4	26	676
5	5	5	4	5	5	3	4	31	961
6	4	4	5	5	4	5	5	32	1024
7	4	4	4	4	4	4	4	28	784
8	4	4	5	5	4	4	3	29	841
9	2	2	3	2	3	3	3	18	324
10	5	4	5	5	5	4	5	33	1089
11	4	4	4	5	4	5	4	30	900
12	5	4	4	4	4	4	4	29	841
13	4	4	4	5	5	5	5	32	1024
14	4	5	5	4	4	5	4	31	961
15	4	5	5	3	4	3	5	29	841
16	4	5	5	5	5	5	5	34	1156
17	4	4	4	4	4	4	4	28	784
18	5	4	5	5	5	5	5	34	1156
19	4	4	4	5	5	5	4	31	961
20	4	4	4	4	5	5	5	31	961
ΣX	82	81	84	85	85	84	86	587	17477
Σ(X ²)	346	337	362	377	369	364	378		
S _X ²	0,5158	0,4711	0,4842	0,8289	0,4079	0,5895	0,4316		
S _M ²	13,082								
Σ S _M ²	3,7289								
r ₁₁	0,710560515								
Keputusan	RELIABEL								

UJI RELIABILITAS (KEPUASAN)
DATA UJI COBA INSTRUMEN (KEPUASAN)

No Resp	BUTIR KE-																			SKOR TOTAL	Y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	5476
2	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	83	6889
3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	69	4761
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	66	4356
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3249
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	74	5476
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	74	5476
8	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75	5625
9	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	5929
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	83	6889
11	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	68	4624
12	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	75	5625
13	3	5	3	2	2	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	72	5184
14	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	78	6084
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	9025
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	89	7921
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	5625
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	5625
19	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	63	3969
20	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55	3025
ΣX	72	84	73	75	75	84	72	76	77	77	75	80	79	79	84	77	82	75	81		
Σ(X ²)	268	360	279	297	297	360	270	300	305	307	289	324	319	321	360	305	346	289	333		
S _x ²	0,4632	0,3789	0,6605	0,8289	0,8289	0,3789	0,5684	0,5895	0,45	0,5553	0,4079	0,2105	0,3658	0,4711	0,3789	0,45	0,5158	0,4079	0,2605		
S _x	92,45																				
Σ S _x ²	9,1711																				
r ₁₁	0,895273484																				
Keputusan	RELIABEL																				

UJI RELIABILITAS (KINERJA)
DATA UJI COBA INSTRUMEN (KINERJA)

No	BUTIR KE-															SKOR	Y ²
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	Y ²
1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	52	2704
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	66	4356
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	51	2601
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	53	2809
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61	3721
6	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	65	4225
7	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	53	2809
8	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	68	4624
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3600
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5625
11	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	51	2601
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3364
13	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56	3136
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60	3600
15	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	62	3844
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62	3844
17	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55	3025
18	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	58	3364
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3364
20	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	53	2809
ΣX	75	77	73	76	76	81	80	81	75	81	79	77	83	81	82	1177	70025
Σ(X ²)	289	303	275	296	296	335	326	331	287	335	321	303	351	335	346		
S ²	0,4079	0,3447	0,45	0,3789	0,3789	0,3658	0,3158	0,1553	0,3026	0,3658	0,4711	0,3447	0,3447	0,3658	0,5158		
St ²	39,924																
Σ S ²	5,5079																
r ₁₁	0,856750832																
Keputusan	RELIABEL																

Lampiran 3 Data Hasil Penelitian

DATA INSTRUMEN (IDENTITAS RESPONDEN)

No. Resp	Usia (Tahun)					Jenis Kelamin		Pendidikan					Masa Kerja (Tahun)					Penghasilan/Bulan (Juta)					
	≤ 20	> 20-30	> 30-40	> 40-50	> 50-60	Pria	Wanita	SMA	Akademi	S1	S2	S3	1-3	4-6	7-9	10-12	>12	1-2	2-2,5	2,5-3	3-3,5	3,5-4	> 4
1			1			1		1								1				1			
2		1				1		1					1							1			
3				1			1	1							1				1				
4		1					1		1				1						1				
5				1			1		1				1							1			
6			1			1		1							1						1		
7			1				1								1					1			
8				1		1				1						1						1	
9					1	1		1								1							1
10					1	1				1						1							1
11			1				1			1						1				1			
12				1			1				1					1					1		
13				1			1			1						1						1	
14			1			1			1							1					1		
15			1			1				1				1							1		
16			1				1			1					1						1		
17				1			1			1						1					1		
18					1	1				1						1							1
19					1	1				1						1							1
20					1	1				1						1							1
21					1	1				1						1							1
22	1					1			1							1							1
23				1			1			1						1							1
24					1	1		1								1							1
25					1	1					1					1							1
26			1			1				1					1							1	
27				1			1			1						1					1		
28				1		1					1					1							1
29					1	1		1								1							1
30					1	1				1						1							1
31			1			1		1						1				1					
32				1			1	1										1					
Jumlah	1	2	9	10	10	20	12	9	5	14	3	0	3	3	4	6	16	2	2	5	7	3	13
Rerata	2.70	5.41	24.32	27.03	27.03	54.03	32.43	24.32	13.51	37.84	8.11	0.00	8.11	8.11	10.81	16.22	43.24	5.41	5.41	13.51	18.92	8.11	35.14

DATA HASIL PENELITIAN (KOMPETENSI)

No Resp	BUTIR KE-								SKOR	BOBOT
	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	
1	3	4	3	3	4	4	4	4	29	72.5
2	4	4	4	4	5	4	4	3	32	80
3	3	3	3	3	4	3	4	3	26	65
4	3	4	3	4	3	4	3	3	27	67.5
5	3	4	4	4	4	4	4	4	31	77.5
6	3	4	3	3	4	4	4	4	29	72.5
7	3	3	4	4	3	3	3	3	26	65
8	4	5	5	5	5	4	4	4	36	90
9	4	4	4	4	4	5	5	4	34	85
10	5	5	5	5	5	4	5	4	38	95
11	3	3	3	3	4	3	4	3	26	65
12	3	3	4	4	4	4	4	4	30	75
13	3	4	4	3	4	4	4	3	29	72.5
14	4	4	4	3	4	4	4	4	31	77.5
15	3	3	4	3	5	4	4	4	30	75
16	3	3	4	4	4	3	3	3	27	67.5
17	3	4	3	3	4	4	4	4	29	72.5
18	3	3	4	3	4	4	5	4	30	75
19	3	3	4	4	4	4	4	4	30	75
20	3	3	4	4	4	3	3	3	27	67.5
21	4	4	4	3	4	4	4	4	31	77.5
22	3	4	4	4	3	4	4	3	29	72.5
23	3	3	4	4	4	4	4	4	30	75
24	2	3	3	4	4	4	4	4	28	70
25	3	3	3	4	3	3	3	3	25	62.5
26	4	5	4	4	5	4	4	4	34	85
27	2	3	4	3	4	4	4	4	28	70
28	4	4	4	3	4	4	4	4	31	77.5
29	4	4	4	4	5	4	4	3	32	80
30	4	5	4	4	5	4	4	4	34	85
31	3	4	3	3	4	4	4	4	29	72.5
32	3	3	4	4	4	3	3	3	27	67.5
Jumlah	105	118	121	117	131	122	125	116	955	
Rerata	3.2813	3.688	3.781	3.6563	4.0938	3.8125	3.906	3.625	29.84375	
rosentas	65.625	73.75	75.63	73.125	81.875	76.25	78.13	72.5	74.609375	
Kategori	CUKUP	BAIK	BAIK	BAIK	SANGA T BAIK	BAIK	BAIK	BAIK		BAIK
Median	3	4	4	4	4	4	4	4		
Modus	3	4	4	4	4	4	4	4		

No	BUTIR KE-							
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8
Jumlah	105	118	121	117	131	122	125	116
Rerata	3.28	3.69	3.78	3.66	4.09	3.81	3.91	3.63
Prosen	65.63	73.75	75.63	73.13	81.88	76.25	78.13	72.50

DATA HASIL PENELITIAN (KETERLIBATAN KERJA)

No	BUTIR KE-							SKOR	BOBOT
Resp	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	
1	3	4	3	4	4	3	3	24	68.57
2	5	5	4	4	4	4	4	30	85.71
3	3	3	3	4	3	3	4	23	65.71
4	2	4	3	3	4	4	3	23	65.71
5	3	4	3	4	5	4	3	26	74.29
6	2	3	3	4	4	4	2	22	62.86
7	3	3	3	3	3	4	3	22	62.86
8	5	5	4	4	4	4	4	30	85.71
9	3	4	4	5	4	4	4	28	80.00
10	4	5	4	5	5	5	4	32	91.43
11	3	3	3	4	3	3	4	23	65.71
12	4	3	4	4	4	4	3	26	74.29
13	2	4	4	4	3	4	3	24	68.57
14	3	4	3	4	5	4	3	26	74.29
15	5	5	4	4	4	4	4	30	85.71
16	3	3	3	3	4	4	3	23	65.71
17	3	4	3	4	4	3	3	24	68.57
18	3	4	4	5	4	3	4	27	77.14
19	4	3	4	4	4	4	3	26	74.29
20	2	4	4	4	3	3	4	24	68.57
21	3	4	4	5	4	4	4	28	80.00
22	2	4	4	4	4	4	3	25	71.43
23	3	4	4	5	4	3	4	27	77.14
24	4	3	4	4	4	4	3	26	74.29
25	3	3	3	3	3	3	3	21	60.00
26	5	5	4	4	4	4	4	30	85.71
27	3	4	3	4	4	3	3	24	68.57
28	2	4	4	4	4	4	3	25	71.43
29	4	5	4	4	4	4	4	29	82.86
30	3	3	3	3	4	4	3	23	65.71
31	2	3	3	4	4	4	2	22	62.86
32	3	4	4	5	4	3	4	27	77.14
Jumlah	102	123	114	129	125	119	108	820	
Rerata	3.1875	3.8438	3.5625	4.0313	3.9063	3.7188	3.375	25.625	
Prosentase	63.75	76.875	71.25	80.625	78.125	74.375	67.5	73.21428571	
Kategori	CUKUP	BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	BAIK	CUKUP		BAIK
Median	3	4	4	4	4	4	3		
Modus	3	4	4	4	4	4	3		

No	BUTIR KE-						
Resp	1	2	3	4	5	6	7
Jumlah	102	123	114	129	125	119	108
Rerata	3.19	3.84	3.56	4.03	3.91	3.72	3.38
Prosentas	63.75	76.88	71.25	80.63	78.13	74.38	67.50

DATA HASIL PENELITIAN (KEPUASAN)

No	BUTIR KE-																			SKOR TOTAL	BOBOT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	73	76.84
2	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	80	84.21
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	64	67.37
4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	64	67.37
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75	78.95
6	2	3	3	4	2	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	65	68.42
7	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	62.11
8	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	84	88.42
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77	81.05
10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	84	88.42
11	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	63.16
12	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	67	70.53
13	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	70	73.68
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	78.95
15	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	76	80.00
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	76	80.00
17	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	69	72.63
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	72	75.79
19	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	69	72.63
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	63	66.32
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	77	81.05
22	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	68	71.58
23	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	70	73.68
24	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	63	66.32
25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	61.05
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	77	81.05
27	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	64	67.37
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	78.95
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	77	81.05
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	76	80.00
31	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	68	71.58
32	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	71	74.74
Jumlah	101	123	116	117	108	122	121	127	119	133	130	116	109	130	118	110	133	115	118	2266	
Rerata	3.15826	3.8438	3.625	3.6893	3.375	3.8125	3.7813	3.9688	3.7188	4.1583	4.0625	3.625	3.4083	4.0625	3.6875	3.4375	4.1563	3.5938	3.6875	70.8125	
Prosentase	63.125	76.875	72.5	73.125	67.5	76.25	75.625	79.375	74.375	83.125	81.25	72.5	68.125	81.25	73.75	68.75	83.125	71.875	73.75	74.53947388	
Kategori	CUKUP	BAIK	BAIK	BAIK	CUKUP	BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	SANGAT BAIK	SANGAT BAIK	BAIK	CUKUP	SANGAT BAIK	BAIK	CUKUP	BAIK	BAIK	BAIK	BAIK	BAIK
Median	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.5	4	4	4	4	BAIK
Modus	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	BAIK

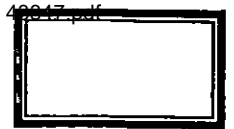
No	BUTIR KE-																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Jumlah	101	123	116	117	108	122	121	127	119	133	130	116	109	130	118	110	133	115	118
Rerata	3.16	3.84	3.63	3.68	3.38	3.81	3.78	3.97	3.72	4.16	4.063	3.625	3.406	4.063	3.688	3.438	4.156	3.594	3.688
Prosentase	63.13	76.88	72.50	73.13	67.50	76.25	75.63	79.38	74.38	83.13	81.25	72.5	68.13	81.25	73.75	68.75	83.13	71.88	73.75

DATA HASIL PENELITIAN (KINERJA)

No Resp	BUTIR KE-															SKOR	BOBOT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL	
1	3	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	58	77.33
2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	66	88.00
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	51	68.00
4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	53	70.67
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61	81.33
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	56	74.67
7	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	53	70.67
8	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	68	90.67
9	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62	82.67
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	71	94.67
11	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	51	68.00
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	77.33
13	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	56	74.67
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60	80.00
15	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	62	82.67
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62	82.67
17	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55	73.33
18	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	58	77.33
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	77.33
20	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	53	70.67
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62	82.67
22	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55	73.33
23	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	58	77.33
24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	77.33
25	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	53	70.67
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	65	86.67
27	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	53	70.67
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60	80.00
29	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	62	82.67
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62	82.67
31	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55	73.33
32	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	58	77.33
Jumlah	119	123	115	124	122	127	128	130	119	124	126	124	135	123	134	1873	
Rerata	3.7188	3.8438	3.5938	3.875	3.8125	3.9688	4	4.0625	3.7188	3.875	3.9375	3.875	4.2188	3.8438	4.1875	58.53125	

REKAPITULASI HASIL PENELITIAN

No Resp	KOMPETENSI	KETERLIBATAN KERJA	KEPUASAN	KINERJA
1	72.5	68.57	76.84	77.33
2	80	85.71	84.21	88.00
3	65	65.71	67.37	68.00
4	67.5	65.71	67.37	70.67
5	77.5	74.29	78.95	81.33
6	72.5	62.86	68.42	74.67
7	65	62.86	62.11	70.67
8	90	85.71	88.42	90.67
9	85	80.00	81.05	82.67
10	95	91.43	88.42	94.67
11	65	65.71	63.16	68.00
12	75	74.29	70.53	77.33
13	72.5	68.57	73.68	74.67
14	77.5	74.29	78.95	80.00
15	75	85.71	80.00	82.67
16	82.5	65.71	80.00	82.67
17	72.5	68.57	72.63	73.33
18	75	77.14	75.79	77.33
19	75	74.29	72.63	77.33
20	67.5	68.57	66.32	70.67
21	77.5	80.00	81.05	82.67
22	72.5	71.43	71.58	73.33
23	75	77.14	73.68	77.33
24	70	74.29	66.32	77.33
25	62.5	60.00	61.05	70.67
26	85	85.71	81.05	86.67
27	70	68.57	67.37	70.67
28	77.5	71.43	78.95	80.00
29	80	82.86	81.05	82.67
30	85	65.71	80.00	82.67
31	72.5	62.86	71.58	73.33
32	67.5	77.14	74.74	77.33
Jumlah	2335	2342.857143	2385.263158	2497.3333
Rerata	75.3	73.2	74.5	78.0



KUISIONER PENELITIAN

“PENGARUH KOMPETENSI, KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN TERHADAP PEGAWAI RADIO KABUPATEN KETAPANG”

Nama :

Saudara/Saudari Responden yang terhormat,

Bersama ini, saya meminta kesediaan Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

I Petunjuk Pengisian Kuisioner

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Saudara/i, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

Jawaban	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju