

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN  
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA APARATUR  
PENGELOLA PERTAMANAN KOTA  
LUBUKLINGGAU**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**MUHAMMAD SIDDIK**

**NIM. 500755637**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan Kota Lubuklinggau 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 di sanksi akademik.

Lubuklinggau, 2018

Yang Menyatakan



Muhammad Siddik  
NIM 500755683

## ABSTRACT

### **EFFECT COMPENSATION, COMPETENCE AND SUPERVISION TO THE PERFORMANCE OF PARK EMPLOYEES IN LUBUKLINGGAU CITY**

Muhammad Siddik

E-mail : [muhammad\\_siddik@yahoo.com](mailto:muhammad_siddik@yahoo.com)

Graduate Studies Program  
Indonesian Open University

This research was designed to analyze and determine how much influence of park employees in lubuklinggau city. This research was done at housing and settlement departemen of the lubuklinggau city on januari until februari 2018, the method used during the first phase was a quantitative the study involved 83 respondents with closed questionnaires were tested for validity and reliability using the cronbach alpha techniques, also use double linear regression analyses, and used the spss 16 assistance tool for statistical calculations. Quantitative research results show that simultaneously the compensation, competency and supervision variables have a significant effect on the performance of the landscape management apparatus, but partially compensation has a dominant influence compared to the competence and supervision of the performance of the landscape management apparatus. This study also found other factors that influence the performance of the park management apparatus in addition to the factors of compensation, competence and supervision.

Kata Kunci : Compensation, Competence, Supervision and Performance

# UNIVERSITAS TERBUKA

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA APARATUR PENGELOLA PERTAMANAN KOTA LUBUKLINGGAU**

Muhammad Siddik

E-mail : [muhammad\\_siddik@yahoo.com](mailto:muhammad_siddik@yahoo.com)

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau pada bulan januari - februari 2018, metode yang digunakan adalah dengan perhitungan kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner yang melibatkan 83 responden yang bersifat tertutup, sudah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan teknik cronbach alpha serta menggunakan regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS dalam perhitungan statistiknya. Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, kompetensi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan, Namun secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan. Penelitian ini juga menemukan faktor-faktor lain yg mempengaruhi kinerja aparatur pengelola pertamanan selain faktor kompensasi, kompetensi dan pengawasan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Pengawasan dan Kinerja

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM :  
 Nama : Muhammad Siddik  
 NIM : 500755637  
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Hari/Tanggal :

### Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Ali Muktiyanto, M.Si  
 Nip. 19720824200012 1 001

Pembimbing I



Dr. H. Sunarto, S.Sos M.Si  
 Nip. 196906081990031006


Penguji Ahli

Dr. M Riduan Karim, S.E, MM

### Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi



Rini Yayuk Priyati, S.E., M.Ec., Ph.D  
 NIP. 19761012 200112 2 002



Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si  
 NIP. 19720824 200012 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCA SARJANA**  
**MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Muhammad Siddik  
 NIM : 500755637  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Pengawasan  
 Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan Kota Lubuklinggau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana  
 Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 28 Juli 2018  
 Waktu : 08.00 – 09.00 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

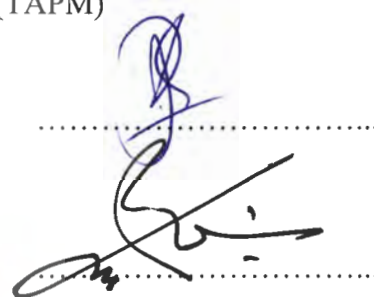
PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Ketua Komisi Penguji : Rini Yayuk Priyati, S.E., M.Ec., Ph.D

Penguji Ahli : Dr. M Riduan Karim, S.E, MM.

Pembimbing I : Dr. H Sunarto, S.Sos., M.Si.

Pembimbing II : Dr. Ali Muktiyanto, S.E, M.Si




## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Dr. Meita Istianda, S.IP., M.Si selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang beserta seluruh staf
4. Dr. H Sunarto, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik bagi penulis, Dr. Ali Muktiyanto, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang selalu melimpahkan sikap mendidik dan membimbing kepada penulis untuk mencapai suatu keberhasilan di masa depan.
5. Tutor perkuliahan (Bapak Dr. Fakhry Zamzam, MM. M.Si, Dr. Yohanes Susanto, MM) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka

6. Pemerintah Kota Lubuklinggau atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada penulis
7. Bapak H Emra Endi Kesuma, SE, M.Si selaku Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Bapak M Iqbal S.STP selaku sekretaris, Bapak Misno Sarma, ST selaku Kepala Bidang Prasarana Sarana dan Utilitas dan Rekan-Rekan Kerja bersama Tim Taman dan Makam Kota Lubuklinggau yang selalu memberikan motivasi dan semangat perjuangan dalam menyusun TAPM ini,
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Universitas Terbuka angkatan I Kota Lubuklinggau terima kasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka, sepesial untuk pembimbing bayangan pak aditya semoga Allah membalas kebaikanmu, dan selalu akan menjadi kenangan yang terindah
9. Ayahanda dan Ibunda tercinta terimakasih atas ridho dan doa restumu, dalam setiap langkah hidup anakmu.
10. Isteri dan Anak-anaku Alm Kakak Dzaky, Cek Dzakiyyah dan Adek Hanifa serta dedek bayi tersayang yang senantiasa mendukungku dalam penyusunan TAPM serta anak-anakku tersayang.
11. Cek Desi, Cek wiwik, Cik Ila Cik Ayu, Ammah Thot, Ammah Yan, beserta keluarga besarku terimakasih atas segala bentuk dukungannya.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak bias disebutkan satu persatu..

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun dari



semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga TAPM ini dapat menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Aamiin

Lubuklinggau,            2018  
Penulis ,

Muhammad Siddik  
NIM. 5000755486



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Siddik  
NIM : 500755637  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tempat / Tanggal Lahir : Palembang / 19 Juni 1987

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di MI Binasari Palembang pada tahun 1999  
Lulus SLTP di SLTP N 27 Palembang pada tahun 2001  
Lulus SMU di SMK N 4 Palembang pada tahun 2004  
Lulus S1 di Universitas Muhammadiyah Palembang pada tahun 2009

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2007 s/d 2010 sebagai staf di PDAM Tirta Musi Palembang  
Tahun 2010 s/d 2017 sebagai staf di Bappeda Kota Lubuklinggau  
Tahun 2017 s/d saat ini sebagai Kepala seksi pertamanan dan permakaman pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau

Lubuklinggau, Mei 2018

Muhammad Siddik  
NIM 500755637

## DAFTAR ISI

Abstract .....	i
Abstrak .....	ii
Lembar Persetujuan .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Lembar Pernyataan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Riwayat Hidup .....	viii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	9
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Berpikir.....	29
D. Operasional Variable .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel .....	35
C. Instrumen Penelitian .....	37
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	38
E. Metode Analisis Data.....	38

#### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian .....	44
B. Hasil .....	46
C. Pembahasan .....	60

#### BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	65

#### DAFTAR PUSTAKA

#### DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Pengolahan data
- Lampiran 3 Daftar Pegawai



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi luasan Ruang Terbuka Hijau Kota Lubuklinggau.....	2
Tabel 1.2 Data UMR Kota Lubuklinggau.....	3
Tabel 1.3 Daftar Petugas Harian Lapangan Pertamanan Tahun 2017 .....	5
Tabel 2.1 Operasional Variabel Penelitian. ....	31
Tabel 3.1 Penentuan Besarnya Sampel menurut Yount. ....	36
Tabel 3.2 Distribusi Sampel Penelitian.....	36
Tabel 4.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Jabatan.....	45
Tabel 4.4 Presentase Responden berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel 4.5 Tabel Validitas dan Reliabilitas.....	48
Tabel 4.6 Skor Jawaban Responden Variabel kompensasi.....	49
Tabel 4.7 Skor Jawaban Responden Variabel kompetensi .....	50
Tabel 4.8 Skor Jawaban Responden Variabel pengawasan.....	50
Tabel 4.9 Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	51
Tabel 4.10 Skor Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 4.11 Model summary (r dan r <sup>2</sup> ) .....	54
Tabel 4.12 anova/uji serentak/uji F.....	55
Tabel 4.13 Hasil SPSS Analisis Regresi.....	56
Tabel 4.14 Uji F .....	59

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Contoh kondisi taman yang kurang terawat.....	2
Gambar 1.2 Contoh kondisi taman yang terawat.....	3
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir Penelitian .....	31
Gambar 4.1 Histogram Distribusi.....	52
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	53
Gambar 4.3 Regression Standardized Predicted Value .....	54



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pertumbuhan kemajuan Kota Lubuklinggau berdampak pada kepadatan ruang kota dan tingginya aktifitas masyarakat yang semakin padat, hal ini akan mempengaruhi keseimbangan ekosistem alam jika tidak dipelihara dan ditata dengan baik dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dan menurunkan nilai estetika kota. Pemeliharaan dan penataan taman-taman kota bertujuan untuk menjaga keserasian seiring dengan kemajuan kota sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Taman Kota merupakan upaya yang sangat berperan aktif dalam menjaga kualitas lingkungan selain dapat mempercantik kota yang mengandung nilai estetika tersendiri dalam perkotaan.

Sesuai amanat dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang, bahwasanya "Jumlah Ruang Terbuka Hijau di setiap kota harus sebesar 30 persen dari luas kota tersebut. RTH di setiap kota memiliki tiga fungsi utama, yaitu fungsi ekologis, sosial ekonomi dan evakuasi". Taman-taman di kota Lubuklinggau merupakan bagian dari Ruang Terbuka Hijau yang harus terus dipelihara agar dapat menciptakan taman yang indah, nyaman, bersih, rapi, tertata sehingga menambah nilai estetika kota. Adapun tingkat pemenuhan Ruang Terbuka Hijau di Kota Lubuklinggau masih sangat minim, hanya 3.71% dari luas kota lubuklinggau, adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Kondisi luasan Ruang Terbuka Hijau Kota Lubuklinggau

No	Ruang Terbuka Hijau	Total Akhir Ruang Terbuka Hijau	
		Luas (Ha)	Persentase dari Luas Kota
1	Hutan Kota	57.000	0.142
2	Sempadan Rel	24.950	0.062
3	Sempadan Sungai	1,288.200	3.208
4	Pemukaman	16.400	0.041
5	Taman	1.260	0.003
6	Sempadan SUTT	100.820	0.251
7	RTH Kota Lainnya	4.260	0.011
		1,492.890	3.718

Dari luasan taman 1.260 Ha terbagi menjadi 44 titik taman, dari jumlah keseluruhan taman yang ada di Kota Lubuklinggau masih sering dijumpai kondisi taman yang kurang terpelihara dan tertata dengan baik, seperti halnya dalam gambar dibawah ini, hal ini mengisyaratkan bahwa belum optimalnya kinerja aparatur pengelola pertamanan dalam mengelola pertamanan yang ada.



Gambar 1.1 contoh kondisi taman yang kurang terawat





Gambar 1.2 contoh kondisi taman yang terawat

Pada gambar 1.1 menggambarkan kondisi taman yang tidak terawat dengan baik dimana (a) rumput yang panjang, (b) tanaman tidak digunting/ditata, (c) tidak ada tambal sulam di daerah tanaman yang kurang rapat.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pengelola pertamanan yang terjadi dilapangan yaitu : pertama, besaran kompensasi yang diberikan belum memadai atau belum memenuhi standar upah, Nilai upah aparatur pengelola pertamanan yang berada dibawah Upah Minimum Regional (UMR) yakni Rp.1.100.000,00,- dengan waktu 26 hari kerja dan 3 jam perhari, serta beban kerja yang berlebih dan tidak berimbang menjadi permasalahan yang marak diperbincangan di para pekerja maupun para pemangku kepentingan bahwa ini dapat mempengaruhi kinerja dari para aparatur pengelola pertamanan.

Tabel 1.2  
Data UMR Kota Lubuklinggau

Tahun	Upah Minimum Sebulan/ Minimum Wages per Month (Rp)
2012	1 195 220

Tahun	Upah Minimum Sebulan/ Minimum Wage per Month (Rp)
2013	1 630 000
2014	1 825 600
2015	1 974 346
2016	2 206 000

Sumber: BPS KLDA 2017

**Kedua**, dari sudut pandang pendidikan dan kemampuan aparatur serta hasil uji kompetensi aparatur pengelola pertamanan menggambarkan bahwa tidak seluruh aparatur pengelola pertamanan memiliki kompetensi yang memadai dalam pelaksanaan pengelolaan pertamanan, hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja pengelola taman itu sendiri. Sebuah taman yang indah hanya dapat diperoleh jika pengurus atau pengelola taman tersebut dapat mengelola dan memeliharanya dengan baik, untuk itu diperlukan keterampilan khusus dalam mengelola pertamanan, walaupun disebagian orang berpendapat bahwa ilmu pertamanan hanyalah ilmu yang sepele, namun jika kita dalami dalam mengelola pertamanan tidaklah mudah, perlu dipelajari teknis mendesain taman, memilih bibit tanaman, menata letak dan mengatur perpaduan warna yang akan menimbulkan keserasian. Untuk itu kompetensi aparatur mengelola pertamanan terhadap pengelolaan pertamanan, memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan.

**Ketiga**, pengawasan Dengan luas taman yang mencapai 1.260 Ha, dan terbagi menjadi 43 titik lokasi taman, dengan luasan ini hanya diawasi dengan satu orang pengawas yakni pengawas seluruh taman, hal ini mengakibatkan tidak optimalnya pengawasan yang dilakukan yang akan

berdampak dengan lemahnya pengawasan dan pengendalian kinerja aparatur pengelola pertamanan.

Daftar uraian pembagian petugas aparatur / daftar pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Tabel 1.3 Daftar Petugas Harian Lapangan Pertamanan Tahun 2017

NO	NAMA	LOKASI I	LOKASI II	LOKASI III
1	Marbani	Pengawas Seluruh Lokasi Taman Kota Lubuklinggau		
2	Burhanudin	Taman Watas		
3	Dedi Atma Negara	Taman Gedung Kesenian	Taman Pemkot Lubuklinggau	
4	Sorip	Taman Median Perbakin	Taman belakang Stadion Perbakin	
5	Yuliansyah	Taman Depan Kodim 0406		
6	Zumar	Taman Rumah Dinas Kejaksaan & Pengadilan	Taman Rumah Sakit DKT s/d Rumah Dinas Dandim	Taman Perpustakaan dan Rumah Dinas Sekda
7	Aswita Panhar, SE	Taman Kantor Kejaksaan	Taman Kantor Pengadilan Negeri	Taman Makam Pahlawan
8	Riduan	Taman Sub Kos Garuda	Taman Telkom	Taman Belakang Masjid Agung As Salam
9	Ogi Andri	Taman Sub Kos Garuda	Taman Telkom	Taman Belakang Masjid Agung As Salam
10	M. Nuril Anwar	Taman Sub Kos Garuda	Taman Telkom	Taman Belakang Masjid Agung As Salam
11	Abdul Roni	Taman Median Masjid Agung As Salam s/d Rel KA Pasar	Taman Air Mancur Pasar Mambo	
12	Imam Sabari	Taman Median Rel KA Pasar s/d Simp RCA	Taman Bambu Runcing	Taman Depan Masjid Agung Al Bari
13	Syaiful Anwar	Taman Simpang RCA	Taman Kenanga 1 dan 2 (kiri Kanan)	
14	Sapri Erwanto	Taman Simpang RCA	Taman Kenanga 1 dan 2 (kiri Kanan)	

NO	NAMA	LOKASI I	LOKASI II	LOKASI III
15	Agung Rianto	Taman Median Jl A Yani Pangkal s/d kenanaga II	Taman Depan Patung Polisi A Yani	
16	Aji Ma'at	Taman Median Jl A Yani Kenaga II s/d Hotel Wijaya		
17	Mustaraman	Taman Depan GOR Megang		
18	Suhardi / Edi Kerdil	Taman Segiiga Depan Rumdin Bupati Mura		
19	Rossy	Taman Sport Centre	Taman Depan SMU 3	
20	Sahrul	Taman Sport Centre	Taman Depan SMU 3	
21	Ady Heriansyah	Taman Sp Periuk Bawah Layar TV	Taman Simp Periuk depan Layar TV	
22	Nizar Meicasa	Taman Median Sp Periuk s/d SPBU Marga Muya		
23	Yudi Dwi Saputra	Taman Median Sp Periuk s/d SPBU Marga Muya		
24	Ali Imron	Median sp Lapter s/d Simpang Balik Ara	Taman depan BPPTPM	
25	Imam Arifin	Taman median Lapter Simp Balik Arah s/d Depan Polsek		
26	Tarmizi	Taman Olahraga Silampari		
27	Mulya	Penjaga Taman Olahraga Silampari		
28	Nopri Ridwan Saleh	Administrasi RTH dan Pemakaman		

Sumber : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman TA 2017

Bedasarkan permasalahan yang diuraikan dalam latar belakang tersebut maka penting untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau, adapun variabel yang peneliti angkat adalah kompensasi yang diterapkan terhadap aparatur pengelola pertamanan, kompetensi aparatur pengelola pertamanan dan pengawasan yang dilakukan terhadap aparatur pengelola pertamanan, maka judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan

Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan Kota Lubuklinggau”.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau?
4. Apakah kompensasi, kompetensi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau.

4. Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian yang dilakukan ini dapat memberi berbagai manfaat diantaranya :

1. Manfaat teoritis, dapat dijadikan sebagai bahan dalam penelitian selanjutnya, dan memberikan bahan evaluasi sebagai upaya meningkatkan kinerja Pertamanan untuk mewujudkan taman yang asri, nyaman, rapi, tertata sejuk aman dan nyaman
2. Manfaat praktis, untuk menerapkan secara praktek dalam meneliti dan menganalisisa pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kompensasi.

Dalam melakukan pemeliharaan dan penataan taman sebagai bentuk pengelolaan ruang terbuka hijau pemerintah dalam hal ini Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kota Lubuklinggau selaku instansi pengelola sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, ulet dan berkeratifitas untuk mewujudkan taman yang indah nyaman rapih dan bersih, begitu juga sebaliknya sumber daya manusia juga memiliki berbagai kebutuhan dalam kehidupannya, keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup akan menjadi pendorong seseorang dalam bekerja agar dapat memperoleh imbalan yang sesuai.

Hasibuan (2009:118), mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan atas jasa yang yang dilakukannya kepada perusahaan baik secara langsung maupun tak langsung berbentuk barang atau uang. Kompensasi yang diterapkan suatu perusahaan dapat dikategorikan baik jika kompensasi yang diberikan mampu memberikan kepuasan para karyawannya sehingga berdampak perilaku positif dalam bekerja dan produktif bagi perusahaan tersebut. Sejalan dengan Marwansyah (2010:269) mengungkapkan bahwa kompensasi berupa imbalan atau penghargaan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara langsung maupun tidak langsung financial maupun non financial yang adil dan layak

kepada karyawan. Kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan rasa puas di pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan/pegawai. Tanpa kompensasi yang sesuai karyawan pada suatu perusahaan seringkali tidak bertahan lama, sehingga perusahaan kesulitan dalam merekrut pegawai. Sedangkan Dessler mengungkapkan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), bahwa kompensasi adalah segala pemberian atau pembayaran yang dibayarkan kepada pegawai atas sesuatu yang sudah dikerjakannya. Kompensasi terbagi menjadi 2 aspek : Pertama, pembayaran gaji, insentif, bonus (langsung), dan kedua, pembayaran asuransi, tunjangan (tidak langsung).

Sebuah manajemen atau perusahaan dapat menjadikan kompensasi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawainya yang dapat berupa insentif, bonus dan lain sebagainya atau sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai sebagai penerimaan atas pekerjaan yang telah diberikannya. Oleh sebab itu, penerapan kompensasi secara adil dan rasional harus diterapkan semaksimal mungkin. Menurut kepuasan kerja pegawai, salah satunya disebabkan oleh kompensasi yang kurang memadai .

Dari beberapa teori tentang pengertian kompensasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah Semua imbalan baik yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan



### a. Fungsi Pemberian Kompensasi

Adapun kegunaan dalam pemberian kompensasi yakni sebagai berikut.:

1. Menarik karyawan yang cakap untuk masuk kedalam organisasi.
2. Mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi.
3. Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas untuk tetap setia.

### b. Jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi terbagi dalam dua jenis, yaitu:

1. Segala sesuatu imbalan yang diterima oleh pegawai dalam bentuk finansial berupa upah, gaji, asuransi, dan lain sebagainya.
2. Segala sesuatu imbalan yang diterima oleh pegawai dalam bentuk non finansial berupa program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafetaria, penyediaan tempat beribadat di tempat kerja, penyediaan lapangan olah raga, dan lain sebagainya.

### c. Prinsip Dasar Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi harus berdasarkan prinsip-prinsip yang telah diatur, sehingga penerima kompensasi dapat memacu tercapainya pemenuhan terhadap kepentingan instansi, pegawai, dan pemerintah/masyarakat.

*Peterson dan Plowman* (dalam Hasibuan: 2007) menyebutkan beberapa hal yang menjadi pemicu orang dalam bekerja diantaranya :

1. Kebutuhan untuk melanjutkan dalam kehidupannya.
2. Memenuhi keinginan dalam kehidupannya.
3. Keinginan akan kekuasaan atau jabatan tertentu
4. Keinginan akan pengakuan dari orang lain.

Hal-hal di atas memperlihatkan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan dan motif-motif tertentu sehingga menimbulkan harapan akan kepuasan atas segala hasil pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan yang dapat dipuaskan meliputi kebutuhan fisik, social dan egostik (Hasibuan, 2007):

#### **d. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Hasibuan (2007) tujuannya pemerintah dan serikat buruh memiliki jalinan berupa kerjasama, pengadaan efektif, kepuasan kerja, stabilitas pegawai, kompensasi, dan disiplin itu sendiri. Penjelasan dari tujuan kompensasi ialah

1. Kerjasama sebagai tujuan. Kompensasi digunakan sebagai tujuan antara pegawai dan instansi atau pemilik perusahaan dapat terjalin ikatan kerja sama yang lebih kuat, terutama dengan disepakatinya kompensasi sebagai bagian dari perjanjian kerja sama.
2. Kepuasan kerja sebagai tujuan. Kompensasi diperuntukan supaya pegawai dapat merasa puas karena bekerja sesuai dengan pekerjaannya.
3. Pengadaan efektif sebagai tujuan. Penetapan program pemberian kompensasi yang cukup besar. Dengan program kompensasi yang besar, maka pengadaan pegawai berkualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan akan dengan mudah dipenuhi.
4. Tujuan kompensasi. Kompensasi berhubungan untuk peluang mendapatkan reward yang bernilai, oleh karena itu tujuan kompensasi melalui pemberian kompensasi akan lebih mudah

- dicapai oleh instansi atau manajemen apabila program kompensasi dirasakan cukup besar oleh pegawai.
5. Stabilitas pegawai sebagai tujuan. Pemberian kompensasi akan mudah tercapai apabila pegawai menilai bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah ditentukan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, kelayakan, serta didukung oleh konsistensi eksternal.
  6. Disiplin. Penetapan kompensasi dimaksudkan agar pegawai merasakan mendapatkan balas jasa berlaku seimbang dengan pekerjaan.
  7. Protes serikat buruh diminimalisir. Kompensasi adil dan besar menciptakan pegawai dapat berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan.
  8. Intervensi pemerintah diminimalisir. Pegawai yang telah mendapatkan kompensasi sesuai standar upah regional, cenderung merasa puas dengan pekerjaannya.

**e. Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor :

1. Penawaran dan permintaan
2. Serikat pekerja
3. Kemampuan untuk membayar
4. Produktivitas
5. Biaya hidup dan
6. pemerintah

## 2. Kompetensi Pegawai

Aparatur pengelola pertamanan haruslah memiliki kompetensi yang memadai dalam melakukan pengelolaan taman, walaupun sering dianggap remeh kecakapan petugas sangat mempengaruhi hasil kerjanya, adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh petugas taman meliputi : kemampuan dalam penggunaan peralatan pertamanan (mesin rumput, chain saw, gunting rumput dan lain sebagainya), kemampuan dalam menata dan membentuk pola suatu taman yang merupakan keterpaduan warna, keserasian bentuk dan keseimbangan jenis teman suatu taman dan kemampuan dalam membibit tanaman (cangkok, stek, pemupukan, penyiangan).

Menurut beberapa pendapat ahli dapat dikemukakan yaitu Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007: 88) Kompetensi ialah kinerja kompeten berada di depan dimensi perilaku. McAshan (dalam Sudarmanto, 2009: 48), kompetensi ialah seseorang dapat menjalankan afeksi, perilaku psikomotorik, kognisi karena memiliki keahlian, kemampuan dan pengetahuan dalam dirinya. Selanjutnya Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moehariono, 2010: 3), kompetensi yaitu pelaksanaan pekerjaan karyawan didasari karakteristiknya, berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik dasar kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang dalam bekerja.
- b. Hubungan kausal yaitu kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang dimana seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi maka tinggi pula kinerjanya.

c. Kriteria yang dijadikan sebagai acuan, tolak ukur seorang karyawan akan kemampuannya dalam bekerja.

Spencer (dalam Wibowo, 2007: 87) juga mengatakan hal yang serupa bahwa kompetensi dapat dijadikan landasan dasar untuk menilai karakteristik seorang (mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama).

Begitu juga Wibowo (2007:86), kompetensi yaitu pekerjaan yang menuntut seorang karyawan memiliki kemampuan berupa pengetahuan dan keterampilan serta sikap sehingga bisa profesional. Dengan kata lain bahwa kompetensi menunjukkan profesionalisme seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu terlaksanannya pekerjaan dari seorang karyawan dilihat dari kemampuan menyelesaikan dengan memamakai pengetahuan dan keterampilan serta sikap penuh, maka dari itu kompetensi bisa menunjukkan pengetahuan/keterampilan dalam unggulan bidang tertentu dengan ciri sikap professional di bidang tersebut.

Menurut Michael Zwell (2007:12) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi diantaranya adalah:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Yakni rasa kepercayaan orang lain terhadap dirinya dimana jika seorang pegawai tidak yakin terhadap pekerjaan pegawai lainnya maka akan mempengaruhi perilaku pegawai tersebut. Demikian juga jika seorang peawai menganggap dirinya tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut maka akan menimbulkan ketidak percayaan

terhadap dirinya sendiri, untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

## 2. Keterampilan

Meningkatkan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual misalnya Keterampilan dalam memimpin kelompok atau berani mengungkapkan pendapat, membuat seseorang bernilai lebih dengan kecakapan yang ia miliki.

## 3. Pengalaman

Pengalaman merupakan gambaran kemampuan seseorang dari kompetensi yang ia miliki, pengalaman akan sangat bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ditemui.

## 4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi pegawai dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim.

## 5. Motivasi

Kompetensi bisa berubah karena faktor motivasi. Atasan dapat memotivasi bawahan dengan cara melakukan perhatian individual dan pengakuan, mengapresiasi semua pekerjaan bawahan. Manajer dituntut untuk bisa memotivasi pribadi pekerja agar dapat menyeimbangkan kebutuhan bisnis serta mendapatkan penguasaan kompetensi yang meningkat sehingga mempengaruhi kinerja. Peningkatan inisiatif,

orang lain dipengaruhi kemampuan, hasil yang berorientasi disebabkan oleh kompetensi. Organisasi meningkat jika terjadi peningkatan kompetensi antara kontribusi dan kinerja staf organisasi.

#### 6. Isu emosional

Isu emosional dapat menghambat menyalurkan kompetensi yang ia miliki, oleh karena itu penting dalam penguasaan emosional agar dapat memaksimalkan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu poin penting dalam proses melaksanakan sesuatu pekerjaan, yang berfungsi sebagai kendali dalam pelaksanaannya, supaya standar operasional prosedur (SOP) terlaksana sesuai dengan perencanaan. Menurut Siagian (2011), pengawasan suatu proses pengamatan, persiapan, pelaksanaan kegiatan organisasi dengan tujuan berjalannya rencana sesuai dengan diharapkan. Saragih (2010:88), pengawasan ialah tugas dari manajer supaya mengusahakan seluruh pekerjaan terlaksana sesuai hasil dan rencana yang ditetapkan/dikehendaki. Menurut Reksohadiprodjo (2011:63), pengawasan yaitu pelaksana diberikan petunjuk dalam bertindak menurut rencana yang ditetapkan. Pendapat lainnya mengenai pengawasan dikemukakan oleh Hasibuan (2011:154), pengawasan ialah terlaksananya pekerjaan yang sesuai rencana dari usaha-usaha kegiatannya.

Pada pengelolaan pertamanan pengawasan dilakukan oleh satu orang pengawas yang meliputi seluruh taman yang ada di Kota Lubuklinggau, yang berfungsi sebagai pengndali seluruh kegiatan petugas taman dan memastikan kondisi taman yang ada dalam kondisi baik dan terpelihara. Pelaksanaan

pengawasan pada Instansi Pemerintah akan memerlukan keberadaan dari Pimpinan atau Kepala Bidang sebagai subyek dalam melakukan kegiatan pengawasan kepada bawahannya.

Berdasarkan pendapat para ahli yang dikemukakan di atas maka ditarik kesimpulan, pengawasan ialah kegiatan seorang atasan/ bagian organisasi yang mengupayakan agar pekerjaan-pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang diharapkan/dikehendaki dengan cara mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.

#### a. Tujuan Pengawasan

Instruksi Presiden Nomor 1 tahun 1989 menyatakan

“Tujuan pengawasan melekat adalah terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan, kebijakan, rencana dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dilakukan oleh atasan langsung”.

Supriyono (2010:160), pengawasan dilaksanakan tidak hanya sesudah kegiatan tetapi dilakukan sejak kegiatan dimulai sehingga dapat tercipta kelancaran, ketepatan kondisi dipelaksanaan tugas. Sukarna (2008:112) mengatakan bahwa pengawasan bertujuan, **pertama** proses pelaksanaan kegiatan diketahui, **kedua** memberikan petunjuk supaya pegawai tidak mengulangi kesalahan yang diperbuat, **ketiga** kepastian sasaran sesuai dengan pelaksanaan, **keempat** tahu akan biaya penggunaan seluruh kegiatan, **kelima** menciptakan perbandingan antara rencanad dan



pekerjaan yang dibuat, **keenam** prosedur/kebijaksanaan disesuaikan dengan pelaksanaan.

#### **b. Tipe – Tipe Pengawasan**

Adanya pengawasan dapat mengeliminir atau setidaknya-tidaknya dapat dikurangi kebocoran-kebocoran, penyelewengan-penyelewengan yang dapat menggagalkan pembangunan. Handoko (2012:361), tipe pengawasan yang antara lain :

1. *Freed forward Control* (Pengawasan Pendahuluan)

Pengawasan ini dilakukan sebelum pelaksanaan pekerjaan sampai pada tahap tertentu yang berfungsi sebagai bentuk antisipasi sedini mungkin ketika menghadapi masalah.

2. *Concurrent control* (Pengawasan pada kegiatan berlangsung)

Pengawasan saat kegiatan dilaksanakan dengan aspek tertentu yaitu prosedur disetujui sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau bisa semacam peralatan “*Double Check*” dengan ketepatan pelaksanaan yang dijamin.

3. *Feedback control* (Pengawasan umpan balik)

Pengawasan ini dilakukan setelah pelaksanaan kegiatan untuk mengukur hasil pelaksanaannya.

Pandoyo (2007:109) merumuskan proses atau langkah-langkah yang dapat digunakan sebagai indikator dalam proses pengawasan meliputi :

1. Menentukan standar pelaksanaan kegiatan.
2. Melakukan evaluasi meliputi penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.

3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan standar yang ada untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi.
4. Memperbaiki atas penyimpangan yang terjadi

**c. Teknik – Teknik Pengawasan**

Teknik pengawasan yaitu cara pengawasan dengan menentukan titik-titik pengawasan sehingga bisa dilakukan dengan menarik suatu kesimpulan mengenai kondisi keseluruhan kegiatan organisasi. Sukarna (2008:113) menyatakan ada 4 (empat) teknik pengawasan yaitu, pengawasan yang dilakukan sendiri pada pelaksana kegiatan, pengawasan melalui laporan lisan, pengawasan melalui laporan tertulis, pengawasan melalui hal-hal yang bersifat khusus, didasarkan kekecualian atau *control by exception*.

Siagian (2011:112) mengemukakan proses pengawasan pada dasarnya dilakukan dengan mempergunakan dua macam teknik yaitu:

1. Pengawasan Langsung ialah pengawasan dari pimpinan. Maksudnya pimpinan langsung datang, mengecek kegiatan dilakukan oleh bawahan. Inspeksi langsung, *On-the-Spot observatiton* dan *On-the-spot report* merupakan bentuk pengawasan langsung.
2. Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan berupa laporan tertulis ataupun lisan yang diberikan bawahan kepada atasan, bisa disebut juga pengawasn jarak jauh.

#### 4. Kinerja Pegawai

Pencapaian tujuan suatu institusi atau organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan elemen utama yang melaksanakan pencapaian tugas-tugas organisasi. Untuk itu, diperlukan upaya-upaya tertentu oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini kinerja aparatur pengelola pertamanan kota Lubuklinggau.

Menurut Sedarmayanti (2007:21) kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan/sekelompok orang dalam organisasi, yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada umumnya, pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan merupakan kesuksesan seseorang disebut juga batasan dari kinerja. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang tidak melanggar hukum yang sesuai dengan etika dan moral, berdasar pada tanggung jawab dan wewenang untuk menggapai hasil akhir suatu organisasi yang dilaksanakan oleh seseorang/sekelompok. (Wibisono, 2013:17). Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja yaitu hasil kerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Amstrong dan Baron (1998) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor pribadi, meliputi tingkat kompetensi yang dimiliki, komitmen individu, motivasi, dan keterampilan.

- 2) Faktor pimpinan, meliputi bimbingan, manajer yang memberikan dukungan, dan kualitas dorongan.
- 3) Tim kerja, rekan sekerja menjadi penunjuk dari kualitas dukungan.
- 4) Faktor sistem, organisasi yang memiliki suatu fasilitas dan system kerja.
- 5) Faktor kondisi, adanya tingkat tekanan yang tinggi dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

Tidak hanya faktor internal seseorang individu yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, namun faktor eksternal yang datang dari lingkungan organisasi pun dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, organisasi harus selalu mengetahui perkembangan kinerja pegawainya. Untuk mengetahui perkembangan kinerja pegawainya organisasi harus senantiasa menilai kinerja pegawai tersebut setiap periodenya. Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai tim/individu dan organisasi berupa hasil kerja yang diperoleh. Umpan balik dari sasaran dan tujuan, proses perencanaan dan pelaksanaan kinerja berupa evaluasi kinerja.

Fungsi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) adalah :

- 1) Acuan dalam memberikan keputusan untuk menilai pemberhentian, prestasi, dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar seluruh kegiatan dalam perusahaan berupa evaluasi efektivitas.

- 4) Bahan evaluasi keefektifan jadwal kerja dan program latihan, struktur organisasi, metode kerja, kondisi kerja, gaya pengawasan dan pengawasan itu sendiri.
- 5) Indikator dari kebutuhan akan latihan bagi organisasi yang memiliki karyawan.
- 6) Sebagai alat mencapai penampilan yang bagus berupa meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 7) Sebagai alat untuk meningkatkan kemampuan serta melihat kekurangan/kelemahan karyawan.
- 8) Sebagai kriteria penentuan terhadap penempatan dan seleksi karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk mengembangkan/memperbaiki kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar mengembangkan/memperbaiki uraian tugas (*job description*).

Metode penilaian kinerja menurut Notoatmodjo (2009:136), pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni:

- 1) Metode Berorientasi Waktu Lalu Terhadap Penilaian Kinerja

yaitu penilaian pegawai dilihat dari pencapaian hasil kerja berupa prestasi kerja. Mencakup beberapa teknik antara lain:

- a. *Rating Scale*

Penilaian subjektif dengan skala terendah sampai tertinggi pada prestasi kerja pegawai. Penilaian dilakukan dengan pemberian tanda pada skala kemudian membandingkan antara kriteria dan pekerjaan pegawai yang ditentukan dari justifikasi penilai bersangkutan.

*b. Checklist*

Penilai memilah seluruh pernyataan yang ada dengan melihat karakteristik serta prestasi kerja pegawai. Cara ini akurat dalam pemberian gambaran prestasi kerja, dengan ketentuan bila penyusunan pernyataan dengan cermat dan dilakukan tes pada reliabilitas dan validitasnya.

*c. Metode Peristiwa Kritis*

Metode ini dinilai dari catatan pimpinan atau catatan penilai pegawai yang bersangkutan. Pimpinan melakukan tugas dengan cara mencatat tentang tugas dan pekerjaan pegawai. Catatan yang diberikan mencakup hal yang negatif maupun positif dari pelaksanaan tugas bawahan. Kemudian pimpinan/penilai melakukan penilaian dengan dasar kumpulan catatan seluruh peristiwa kepada pegawai/bawahan yang dinilai.

*d. Metode Peninjauan Lapangan*

Penilaian dengan cara pimpinan/penilai langsung terjun ke lapangan untuk memberikan nilai prestasi kerja bawahan. Prosesnya:

1. Supervisi, pimpinan/penilai memberikan nilai atas kerja para pegawai.
2. Sengaja dan Terencana, pimpinan/penilai turun ke tempat kerja langsung melakukan penilaian prestasi kerja dari pegawai itu.

e. Tes Prestasi Kerja.

Dengan cara tes tertulis bagi pegawai. Penilaian terhadap prestasi kerja ini sifatnya tidak langsung karena berupa jawaban tertulis dari pertanyaan yang dilontarkan pegawai.

2) Metode Berorientasi Waktu Yang Akan Datang Terhadap Penilaian Kinerja.

Yaitu berpusat pada penetapan sasaran dan prestasi kerja pegawai di masa yang akan datang. Mencakup beberapa teknik yaitu,

a. *Self Appraisals* (Penilaian Diri)

Pegawai dinilai dari prestasi kerjanya sendiri. Tujuannya pengembangan organisasi dengan cara pengembangan diri pegawai.

b. Pendekatan Management By Objective (MBO)

Pimpinan/penilai menentukan bersama kepada pegawai yang diberi nilai. Bersama-sama memakai sasaran untuk penilaian bersama prestasi kerja dengan penentuan sasaran/tujuan pelaksanaan kerja di masa waktu yang akan datang.

c. Penilaian Psikologis

Caranya pegawai dinilai dengan mengikuti tes/diskusi psikologi dan wawancara mendalam. Aspek dalam penilaian ialah motivasi, emosi, intelektual, dan lainnya dari pegawai.

d. Teknik Pusat Penilaian

Terpusat akan unit penilaian pegawai harus dimiliki organisasi, menggunakan system penilaian yang paten untuk penggunaan

penilaian pegawai dan menghasilkan yang bermanfaat bagi identifikasi kemampuan manajemen selanjutnya.

Robbins (2008:500) ukuran hasil sikap, perilaku, dan pekerjaan individu dipakai untuk melihat evaluasi kinerja. Adapun penjelasannya:

a. Pendekatan Sikap

Yakni penilaian besifat individu yang tergambar dari inisiatif dalam menimbulkan ide-ide, membuat keputusan, dan lain-lain yang bersifat individu, namun tidak ada korelasinya dengan hasil pekerjaan.

b. Pendekatan Perilaku

Yakni penilaian terhadap perilaku idividu yang tergambar dari perilakunya dalam bekerja.

c. Pendekatan Hasil

Yakni penilaian terhadap hasil kerja individu yang tergambar dari output yang dihasilkan dari proses kerja yang dilakukannya.

d. Pendekatan Kontingensi

Yakni gabungan penilaian terhadap perilaku, sifat, perilaku dan hasil yang digunakan pada kebutuhan situasi tertentu. Pendekatan kontingensi diusulkan karena ada kecocokan dengan keadaan yang berkembang saat ini. Calon pekerjaan yang berbeda harus dibuatkan kecocokan dengan promosi dan pendekatan sikap. Di sisi lain, tujuan penilai tidak berhasil dikarenakan pembatasan antara pendekatan hasil dengan kegagalan. Akhirnya, pendekatan perilaku muncul menjadi



terkuat, seperti evaluasi promosi yang berbeda antara pekerja dengan pekerjaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian–penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan kompensasi pegawai terhadap kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

1. Gunawan Revano Ramadanil (2017) Pengaruh Kompensasi, Tekanan Pekerjaan dan Kejelasan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas menyatakan hasil analisis dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (pasukan kuning), Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman kapuas.
2. Widyatmini, Hakim (2008) Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. menemukan bahwa variabel kepemimpinan, variabel kompetensi serta variabel kompensasi mempunyai hubungan dengan variabel kinerja aparatur/pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.
3. Cristilia O.Posuma (2013) Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Menyatakan hasil analisis dari penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan

Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado.

4. Mufidah, Silvy L Mamdey, Lisbeth Maneneke (2014) Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado, menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
5. Joko Purwono, Sri suryaningsih, Syati Saparia Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Usaha, Direktorat Jendral Perikanan Budidaya Kementerian Kelautan Perikanan menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di direktorat usaha, direktorat jenderal perikanan dan budidaya kementerian kelautan dan perikanan.
6. Askam Tuasikal, Pengaruh Pengawasan, Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Unit Satuan Kinerja Pemerintah Daerah menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa dengan cara simultan pemahaman dan pengawasan akan sistem akuntansi, serta pengaturan keuangan daerah mempunyai pengaruh pada kinerja unit SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah).
7. Pengaruh Pengawasan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kutai Negara,

hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Suharriza Nur Abyad. 2013

8. Suhariza Nur Abyad, Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau, menghasilkan analisis bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Angelica Camila Suartha, Desak Ketut Sitaasih. 2015. Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar Implementasi (Penerapan) Kebijakan Program kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kompensasi; berpengaruh pada kinerja petugas/personil kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja petugas/personil kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar.

### C. Kerangka Berpikir

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah berdampak pada perombakan struktur organisasi di Kota Lubuklinggau melalui penetapan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau, maka pertamanan yang semula menjadi tugas dari Dinas Kebersihan dan Pertamanan menjadi wewenang Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, baik atau buruknya kinerja pertamanan Kota Lubuklinggau merupakan tanggung jawab

dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. adapun kinerja aparatur pengelola pertamanan adalah pekerjaan yang dihasilkan oleh aparatur yang menggunakan standar operasional yang ditargetkan pada pengelolaan pertamanan yang meliputi penanaman, peremajaan, penyiangan, penataan, pemupukan, pemangkasan, tambal sulam, penyiraman pembersihan dan segala bentuk kegiatan yang dapat menciptakan taman yang baik. Oleh sebab itu dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berdedikasi unggul/handal sehingga dalam pengelolaan organisasi dapat berjalan sesuai yang ditetapkan.

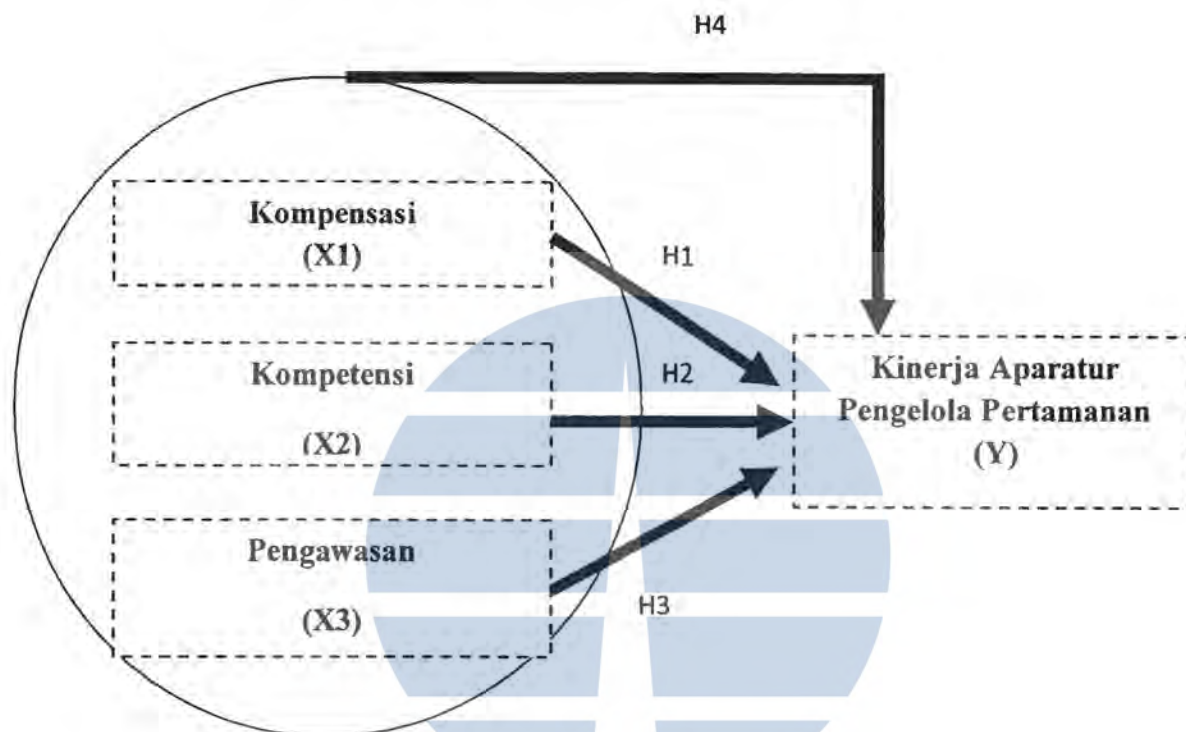
Kompensasi adalah pegawai pengelola pertamanan menerima upah imbalan akan jasanya dari Pemerintah Kota Lubuklinggau berupa uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung, dengan adanya kompensasi yang ideal dapat menjadi pemacu aparatur pengelola pertamanan dalam bekerja yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pengelolaan pertamanan.

Kompetensi ialah suatu kesanggupan untuk melakukan/melaksanakan pengelolaan pertamanan atas dasar pengetahuan maupun keterampilan dengan dukungan dari sikap kerja, jika aparatur pengelola pertamanan tidak memiliki kompetensi tidak akan dapat memelihara dan menata taman dengan baik. Dengan adanya kompetensi maka dapat mewujudkan taman yang indah, nyaman, bersih rapih dan sejuk, dikarenakan pengelola pertamanan telah tertanam akan pemahaman maupun pengetahuan akan perihal yang digunakan dalam pemeliharaan taman.

Proses pengawasan adalah kegiatan yang berhasil dikehendaki sesuai dengan rencana oleh pimpinan/pengawas pada bidang pertamanan dengan cara

mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh petugas harian lepas, dilanjutkan dengan melakukan pengawasan tugas/pekerjaan di organisasi.

Adapun skema kerangka pikirnya, yaitu:



Gambar 2.2  
Skema Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian terdahulu diatas, adapun hipotesa penelitiannya dirumuskan dengan:

- 1)  $H_0$  = tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau.  
 $H_a$  = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau.
- 2)  $H_0$  = Tidak ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau

Ha = Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau

3) Ho = Tidak ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau

Ha = Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau

4) Ho = Tidak ada pengaruh variabel kompensasi, variabel kompetensi, dan pengawasan simultan/bersama-sama pada kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau

Ha = Ada pengaruh variabel kompensasi, variabel kompetensi, dan pengawasan simultan/bersama-sama pada kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau

#### D. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2008;58) variabel yaitu peneliti menetapkan semua bentuk agar bisa dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk kemudian menarik sebuah kesimpulan. Operasional variabel diartikan adanya pengaruh besar antara variabel satu dengan lainnya. Pada penelitian ini ada variabel bebas maupun variabel terikat.

1) *Independent Variable* (Variabel Bebas) X1, X2, dan X3

Variabel bebas ialah variabel terikat yang timbul maupun berubah karena dipengaruhi variabel. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi, kompetensi, dan pengawasan.

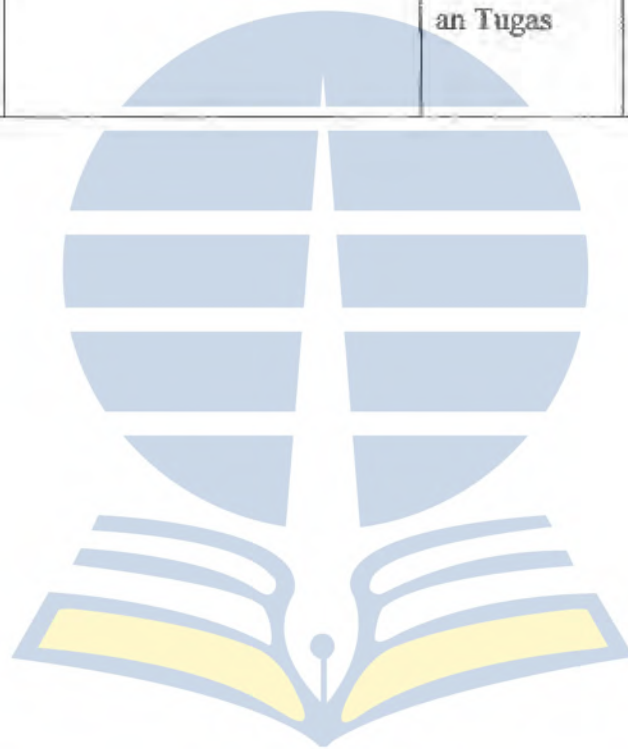
2) *Dependent Variable* (Variabel Terikat) Y

Variabel terikat adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja.

**Tabel 2.1 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Konsep	Dimensi konsep	Indikator
Kompensasi (X1)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan : 2009)	Materi	1. Gaji 2. Insentif
		non materi	3. Jaminan kesehatan 4. Kejelasan karir 5. Reward dan funnishment
Kompetensi (X2)	Karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada criteria efektif atau kinerja unggul pada jabatan tertentu (Havesi : 2005)	internal	1. Sikap 2. Karakteristik Kepribadian 3. Isu Emosional
		eksternal	4. Keterampilan 5. Pengetahuan (Knowledge)
Pengawasan (X3)	Serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi (pandoyo 2007)	Penentuan ukuran dan pengukuran	1. Penetapan Standart 2. Penilaian Hasil Kerja
		Pembandingan dan perbaikan	3. Kesesuaian terhadap rencana 4. Tindakan koreksi

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Dimensi konsep</b>	<b>Indikator</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Moh As'ad : 2003)	Penyelesaian konsep rencana kerja	1. Kesesuaian tugas 2. Pembaruan dalam model kinerja
		Kemampuan Menyelesaikan Tugas	3. Ketepatan waktu 4. Kualitas Kerja





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Berdasarkan tujuannya, maka desain penelitian dilakukan pada pengukuran kinerja aparatur pengelola pertamanan di kota Lubuklinggau yakni Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman desain, variabel yang diteliti adalah variabel bebas (independen) yaitu kompensasi, kompetensi, dan pengawasan aparatur pengelola pertamanan, ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) sedangkan variabel dependen adalah kinerja aparatur pengelola pertamanan ( $Y$ ). Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah seberapa besar pengaruh kompensasi, kompetensi dan pengawasan aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang digunakan adalah perhitungan regresi dan korelasi untuk ketiga variable pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan aplikasi uji *Statistical Package for the Social Sciences* atau Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS).

#### B. Populasi dan Sampel

Penelitian ini memakai populasi yaitu aparatur pengelola pertamanan yang meliputi Aparatur Sipil Negara dan Pekerja Harian Lepas di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

Sampel yang dipakai pada penelitian ini meliputi seluruh populasi yang ada, dengan keseluruhan anggota populasinya sebanyak 83 pegawai. Menurut Yount (dalam Arikunto: 2002), jika populasi berjumlah < 100 anggota, maka ada baiknya keseluruhan dipakai sebagai sampel dengan kata lain bisa diartikan sebagai penelitian populasi/sensus. Tabel dari penjelasan di atas sebagai berikut:

Tabel 3.1 Penentuan Besarnya Sampel menurut Yount

Besarnya Populasi	Besar Sampel
0-100	100%
101-1000	10%
1.001-5.000	5%
5.001-10.000	3%
>10.000	1%

Dari ketentuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 sampel.

Tabel 3.1 Distribusi Sampel Penelitian

No	Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau	Jumlah Responden
1	Aparatur Sipil Negara	39
2	Petugas Harian Lepas	44
Total		83

### C. Instrumen Penelitian

Menurut Sukmadinata (2010: 230), yaitu tes yang sifatnya mengukur dengan kapasitas isi berupa pertanyaan maupun pernyataan alternatif sesuai standard jawaban dengan kualitas benar atau salah dalam skala jawaban. Sedangkan menurut Sugiono (2009:76) ialah alat yang dipakai dalam mengukur fenomena sosial dan alam secara spesifik pengamatan, fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian ini menggunakan angket tertutup yang ditujukan kepada aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau. Menurut Arikunto (2002:127) Dalam pembuatan angket tertutup, pertanyaan atau pertanyaan sudah disusun secara berstruktur di samping ada pernyataan pokok, juga ada anak pertanyaan atau sub pertanyaan. Pada angket tertutup, pertanyaan atau pertanyaan yang ada telah memiliki alternative jawaban yang tinggal dipilih oleh responden. Dengan kata lain, angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden yang diminta memberi jawaban tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dalam pilihan jawaban dengan memberi tanda silang atau checklist. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket mempunyai beberapa keuntungan sebagai berikut (Usman dan Akbar, 2003: 72): Keuntungan angket tertutup adalah: mudah diolah, responden tidak perlu menuliskan buah pikirannya, pengisian menggunakan waktu yang singkat, dan dapat menjangkau responden yang relatif banyak karena responden lebih mendalam. Angket penelitian ini di ukur dengan

menggunakan skala likers dengan, kode jawaban kuisisioner Sangat Tidak Setuju(1), Tidak Setuju (2),Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner untuk masing masing bagian, dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling diambil sebanyak 83 aparatur yaitu Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, kepala seksi, staf dan petugas harian lepas pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

#### **E. Metode Analisis Data**

Metode deskriptif kuantitatif digunakan pada penelitian ini, dengan tahapannya antara lain melakukan perumusan masalah, pembuatan susunan kerangka berpikir, kemudian hipotesis dirumuskan, dilanjutkan pengujian hipotesis, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan.

Untuk mengukur hubungannya variabel bebas dengan kinerja aparatur pengelola pertamanan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, maka data-data yang didapat dari hasil pengisian koesioner yang sudah dibuat skornya dilakukan dengan cara kuantifikasi dengan menggunakan Korelasi Kendalls-tau dan Sperman.

##### **a. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Mengukur data kuesioner pada umumnya disebut validitas konstruk. Valid tidaknya satu pertanyaan apabila ada keterkaitan tinggi, untuk mengetahui adanya keterkaitan tinggi dicerminkan oleh ada hubungan antara jawaban dan pertanyaan. Pengukuran dari Validitas dapat

dilakukan dengan metode bivariat atau *item total correlation*. model dari analisis validitas yaitu:

$$r_i = \frac{\sum_{j=1}^x (x_{ij} - \bar{x}_i)(t_j - \bar{t})}{\sqrt{\sum_{j=1}^x (x_{ij} - \bar{x}_i)^2 \sum_{j=1}^x (t_j - \bar{t})^2}}$$

$x_{ij}$  = skor responden ke J pada Butir pertanyaan i

$\bar{x}_i$  = rata-rata skor butir pertanyaan i

$t_j$  = total skor seluruh pertanyaan untuk responden ke- J

$\bar{t}$  = rata-rata total skor

$r_i$  = korelasi antar butir pertanyaan ke i dengan total skor

Analisis Reabilitas sebuah ukuran yang handal dalam menganalisis kuesioner yang dilakukan apakah memberikan hasil yang konsisten, untuk mengukur tingkat kehandalan kuesioner digunakan koefisien reabilitas Cronbach's Alpha. yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^x S_i^2}{S_r^2} \right]$$

$k$  = seluruh bagian pertanyaan

$S_i^2$  = kaidah skor bagian pertanyaan

$S_r^2$  = kaidah skor

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan  $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
2. Jika  $r_{\text{Alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{Alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Untuk menentukan ke-eratan hubungan dipakai kriteria *Guilford* yaitu :

- kurang dari 0,2 : Hubungan yang sangat kecil bisa diabaikan
- 0,2 s/d 0,40 : Hubungan yang kecil (tidak erat)
- 0,40 s/d 0,70 : Hubungan yang cukup erat
- 0,70 s/d 0,90 : Hubungan yang erat (reliabel)
- 0,90 s/d 0,1,00 : Hubungan yang sangat erat (reliabel)
- 1,00. : Hubungan yang sempurna

#### b. Uji Normalitas

Tujuan pengujian ini mengetahui penyebaran data dari kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan pengawasan (X3) pada peningkatan kinerja aparatur pengelola pertamanan (Y) berdistribusi normal. Penggunaan teknik analisis korelasi dengan syarat terpenuhinya penelitian data variabel yang sifat normal/mendekati normal menjadi alasan kuat untuk melakukan uji ini. Ritonga (1997) yaitu pemakaian statistik, distribusi sampel menuju pada berdistribusi normal. Pengujian Normalitas dengan cara Chi kuadrat kemudian nilai Chi Kuadrat dikonsultasikan dengan nilai "Chi Kuadrat"

Tabel dengan derajat kebebasan (df) = k-1 dan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ .  
Distribusi data akan dikatakan normal apabila  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ .

### c. Uji Korelasi

Hubungan dari dua variabel/lebih, sering kali terdapat dalam suatu penelitian. Terdapat dua jenis hubungan, yaitu hubungan yang hanya asosiasi yang didukung data yang ada hubungan ini sering disebut 2 (dua) peubah mempunyai kedudukan yang sama, tidak ada peubah mendahului peubah lain dan analisis digunakan melalui pendekatan korelasi pearson (anova) dan pendekatan korelasi spearman dengan kategori ringkasan.

### d. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan Pengawasan (X3) terhadap peningkatan kinerja aparatur pengelola pertamanan (Y) dikemukakan bentuk hubungan tersebut, dapat dirumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Pengujian Hipotesis Untuk mengetahui apakah regresi linier berganda yang didapat dari penelitian, ada artinya jika dipakai untuk membuat kesimpulan tentang hubungan antara Y dari X1 , X2, dan X3 maka dipergunakan pengujian persamaan regresi linier berganda dengan rumus hipotesis:

$H_0$  : Tidak terdapat Pengaruh  $X_1$  ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y

$H_1$  : Terdapat Pengaruh  $X_1$  ,  $X_2$  dan  $X_3$  Terhadap Y

Dengan Ketentuan :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha = 5 \%)$  maka  $H_0$ : di Tolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel} (\alpha 5\%)$  maka  $H_0$  diterima

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hit} \geq t_{(1-1/2\alpha : n-k-1)}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan berapa kuatnya hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja dengan kinerja, secara partial dilakukan dengan Uji t:

$H_0$  : koefisien regresi tidak signifikan

$H_1$ : Koefisien regresi adalah signifikan

Dengan ketentuan : (berdasarkan nilai t)

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel 0,05 (dk=n-2)}$  maka  $H_0$  : di tolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel 0,05 (dk=n-2)}$  maka  $H_0$  : di terima

Untuk menentukan berapa kuatnya hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja dapat ditentukan :

1. 1 sampai dengan 0,8 sangat tinggi
2. 0,8 sampai dengan 0,6 tinggi,
3. 0,6 sampai dengan 0,4 cukup,
4. 0,4 sampai dengan 0,2 rendah,
5. 0,2 sampai dengan 0,001.



#### e. Pengujian Hipotesis

Pengujian dengan ada/tidak korelasi diantara variabel bebas (independen) yaitu Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) Pengawasan (X3) dengan variabel terikat(dependen) yaitu Kinerja aparatur pengelola pertamanan (Y), selanjutnya dihitung menggunakan program komputer yaitu Statistical Product and Service Solution (SPSS).

- H ditolak bila probabilitas  $< 0,05$
- H diterima bila probabilitas  $> 0,05$



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Responden diambil dari pegawai badan pengelola pertamanan kota lubuklinggau. sebanyak 83 aparatur yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, kepala seksi, staf dan petugas harian lepas, yang menjawab semua pernyataan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner, sangat dipengaruhi oleh cara pandang dan wawasan responden terhadap masalah-masalah yang dipertanyakan dalam kuisisioner, cara pandang ini sangat erat kaitannya dengan karakteristik per individu responden, karakteristik responden dalam penelitian ini diambil datanya meliputi; jenis kelamin, pendidikan, jabatan dan masa kerja, adapun rincian karakteristik responden per individu tergambar sebagai berikut :

##### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan 83 responden yang telah mengisi kuisisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden jenis kelamin laki-laki 85,5% dan perempuan 14,5 % dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	71	85,5
Perempuan	12	14,5
Jumlah	83	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

### b. Pendidikan

Berdasarkan 83 responden yang telah mengisi kuisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden yang berpendidikan S1 sebesar 68,7 % responden yang berpendidikan D3 sebesar 6 %, responden yang berpendidikan SMU sebesar 24,1 %, responden yang berpendidikan SMP sebesar 1,2 %. rincian distribusi responden berdasarkan pendidikan terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMP	1	1,2
SMU	20	24,1
D3	5	6
S1	57	68,7
S2	3	3,6
Jumlah	83	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

### c. Jabatan

Berdasarkan 83 responden yang telah mengisi kuisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden yang mempunyai jabatan petugas harian lepas 47% staf sebesar 24 % responden yang mempunyai jabatan Kasi sebesar 22 % responden yang mempunyai jabatan kepala bidang sebesar 5 % sekretaris 1 % dan kepala dinas 1 %, rincian distribusi responden berdasarkan jabatan terdapat pada table berikut ini :

Tabel 4.3

Presentase Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
Petugas harian lepas	44	53
Staf	27	32,5
Kasi	8	9,6

Kategori Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
Kabid	2	2,4
Sekretaris	1	1,2
Kepala Dinas	1	1,2
Jumlah	83	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

#### d. Masa Kerja

Berdasarkan 83 responden yang telah mengisi kuisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden yang mempunyai masa kerja 21 – 30 Tahun sebesar 49 % responden yang mempunyai masa kerja 12 – 20 Tahun sebesar 51 % rincian distribusi responden berdasarkan masa kerja terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Presentase Responden berdasarkan Masa Kerja

Kategori Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
12-20 Tahun	42	51
21-30 Tahun	41	49
Jumlah	83	100

## B. Hasil Uji Analisis Data Penelitian

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen validitas, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data sebagai pengukur itu valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pada penelitian ini akan menguji validitas instrumen dengan 83 orang sebagai responden. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan tiap

skor pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan menggunakan rumus teknik korelasi total produk moment yang ada dalam SPSS.

Skor setiap pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan total item. Jika koefisien korelasi positif dan/ lebih besar dari nilai  $r$  tabel, maka item yang bersangkutan itu valid, jika lebih kecil dan/ negatif maka item tersebut dikeluarkan dari kuesioner.

Untuk mengukur validitas ke 3 variabel pada penelitian ini, dilakukan dengan menguji pertanyaan pada 83 orang. Validitas instrumen dicari dengan menghitung nilai korelasi dengan Pearson Product Moment (PPM) dalam program SPSS. Angka kritis korelasi tabel ( $r$ -tabel) yang diperoleh adalah 0,2159 Angka ini diperoleh dari  $n-2$  atau  $83-2 = 81$  dalam tabel PPM. Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir instrument berada dibawah 0, 2159 dinyatakan tidak valid.

Untuk mencari reliabilitas instrument dapat dilakukan setelah kuisisioner ditabulasi maka dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kepercayaan atas kesungguhan jawaban responden dapat dipercaya. Suatu pertanyaan atau ukuran yang akurat adalah ukuran yang cocok dengan yang ingin diukur.

Jika kedua aspek tersebut yaitu aspek stabilitas dan aspek akurasi digabungkan maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur mantap dan dapat mengukur secara cermat dan tepat, sehingga kesalahan yang terjadi yaitu kesalahan pengukuran yang random sifatnya dapat ditaksir.

**Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel (R Tabel=0.2159)**

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur variabel independen seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Tabel Validitas dan Reliabilitas

Var	Alpha	Keterangan	Butir	CITC	Keterangan
X1	0.963	Reliabel	1	.930	Valid
			2	.935	Valid
			3	.845	Valid
			4	.909	Valid
			5	.829	Valid
			6	.860	Valid
			7	.784	Valid
X2	0.957	Reliabel	1	.811	Valid
			2	.944	Valid
			3	.932	Valid
			4	.876	Valid
			5	.902	Valid
			6	.814	Valid
			7	.686	Valid
X3	0.946	Reliabel	1	.944	Valid
			2	.882	Valid
			3	.789	Valid
			4	.862	Valid
			5	.760	Valid
			6	.868	Valid
			7	.682	Valid
Y	0.877	Reliabel	1	.819	Valid
			2	.685	Valid
			3	.724	Valid
			4	.671	Valid
			5	.652	Valid
			6	.493	Valid
			7	.574	Valid

\* (CITC = corrected item total corelation atau r hitung)

Dari tabel diatas terlihat semua butir pertanyaan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

## 2. Analisis Butir Instrumen

### A. Kompensasi

Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari variabel Kompensasi perlu dilakukan analisis butir instrument pertanyaan tersebut, berdasarkan nilai rata-rata pada tabel dibawah ini, sesuai dengan skala penafsiran Setuju (S) ,sangat setuju (SS), netral (N), Tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)

Tabel 4.6

Skor Jawaban Responden Variabel kompensasi

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Besaran Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya sebagai pengelola Pertamina	54	26	0	2	1
2	Saya menerima insentif/ tambahan penghasilan sesuai dengan beban kerja	52	28	0	2	1
3	Saya menerima Tunjangan Hari Raya di setiap tahun sebelum pelaksanaan hari raya	50	30	0	1	2
4	Saya menerima asuransi kesehatan dari tempat saya bekerja	36	37	0	6	4
5	Jenjang kepastian karir dari Pemerintah sangat jelas	47	33	0	2	1
6	Saya menerima penghargaan dari atasan apabila menyelesaikan pekerjaan melebihi dari ekpektasi	23	57	0	1	2
7	Kalau saya tidak bekerja maka gaji dan insentif saya akan dipotong sesuai ketentuan yang berlaku	40	40	0	2	1

### B. Kompetensi

Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari variabel Kompetensi perlu dilakukan analisis butir instrument pertanyaan tersebut, berdasarkan nilai rata-rata pada tabel dibawah ini, sesuai dengan

skala penafsiran Setuju (S) sangat setuju (SS) Tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)

Tabel 4.7  
Skor Jawaban Responden Variabel kompetensi

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi tata tertib dan standar operasional prosedur dalam bekerja	26	54	0	2	1
2	Saya berlaku ramah kepada pemimpin, rekan kerja dan bawahan	52	28	0	2	1
3	Saya kurang percaya diri bila ditempatkan pada tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	30	50	0	1	2
4	Kompetensi yang saya miliki membuat saya merasakan percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kualitas yang baik	36	37	0	6	4
5	Saya menegetahui tata cara pengelolaan pertamanan	57	23	0	2	1
6	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan	23	57	0	1	2
7	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya	40	40	0	2	1

### C. Pengawasan

Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari variabel pengawasan perlu dilakukan analisis butir instrument pernyataan tersebut, berdasarkan nilai rata-rata pada tabel dibawah ini, sesuai dengan skala penafsiran Setuju (S) sangat setuju (SS) Tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)

Tabel 4.8  
Skor Jawaban Responden Variabel pengawasan

No	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Standar Operasional Prosedur pertamanan sudah memenuhi standar pengelolalaan taman dan telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang.	26	54	0	2	1



No	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
2	Pelaksanaan pemeliharaan pertamanan yang saya lakukan sudah sesuai dengan agenda jadwal yang disusun	52	28	0	2	1
3	Setiap hari saya wajib melaporkan hasil pekerjaan yang sudah dilaksanakan	30	50	0	1	2
4	Evaluasi pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh pengawas secara terus menerus setiap hari kerja	36	37	0	6	4
5	Tindak lanjut hasil evaluasi dilakukan berdasarkan arahan dari atasan	57	23	0	2	1
6	Hasil evaluasi digunakan dalam perencanaan kegiatan yang akan datang	23	57	0	1	2
7	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa perlu pengawasan	40	40	0	2	1

#### D. Kinerja

Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari variabel Kinerja perlu dilakukan analisis butir instrument pernyataan tersebut, berdasarkan nilai rata-rata pada tabel dibawah ini, sesuai dengan skala penafsiran Setuju (S) sangat setuju (SS) Tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS)

Tabel 4.9

#### Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja

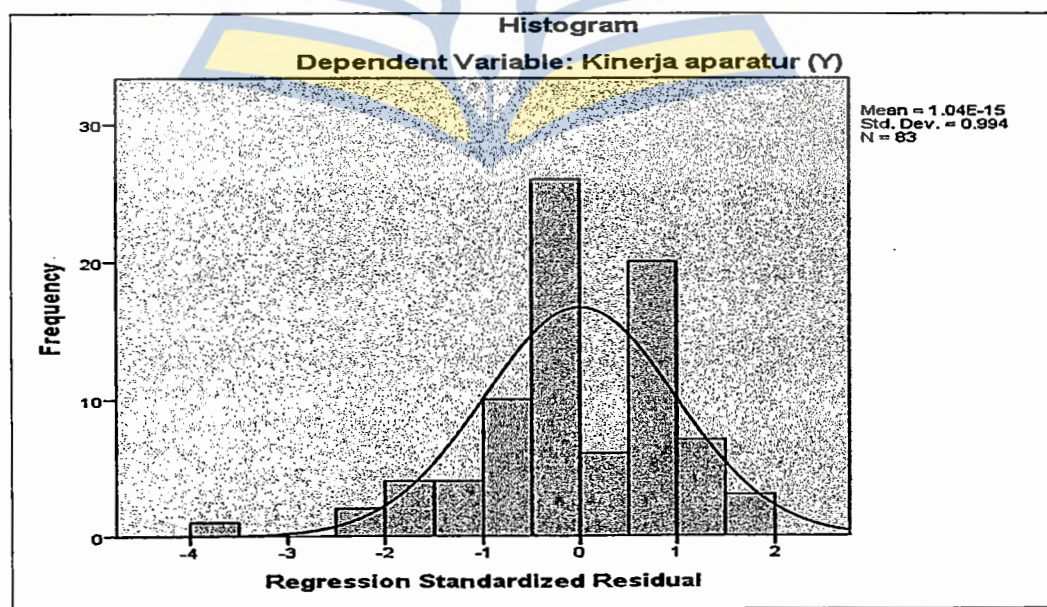
No	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pelaksanaan pekerjaan pertamanan yang saya lakukan menyesuaikan desain dan pola yang diarahkan pimpinan	26	54	0	2	1
2	Rooring wilayah kerja sering dilakukan untuk meningkatkan kualitas kemampuan pengelolaan taman.	52	28	0	2	1

No	Item/Pertanyaan	SS	LS	N	MS	STS
3	Saya melaksanakan sebagian tugas dan kewenangan pengelolaan pertamanan	30	50	0	1	2
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan limit waktu yang ditetapkan	36	37	0	6	4
5	Saya dapat menggunakan peralatan pengelolaan pertamanan dengan baik	57	23	0	2	1
6	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada saya	23	57	0	1	2
7	Taman yang sudah saya pelihara terlihat indah, rapih, bersih dan nyaman	40	40	0	2	1

### 3. Analisis Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas.

Uji normalitas dipergunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak, pengujian dilakukan terhadap semua item pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dan reliable, dari hasil uji normalitas dapat dilihat dari sebaran gambar Regression Standardized Predicted Value dibawah ini :



Gambar 4.1 Histogram Distribusi

Pada Gambar Grafik Histigram diatas mencerminkan gambar berbentuk simetris menggambarkan bahwa adanya keseimbangan distribusi data secara normal

b. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk melihat apakah ditemukan antar variabel bebas, adapun hasil uji multikolinieritas sebagai berikut :

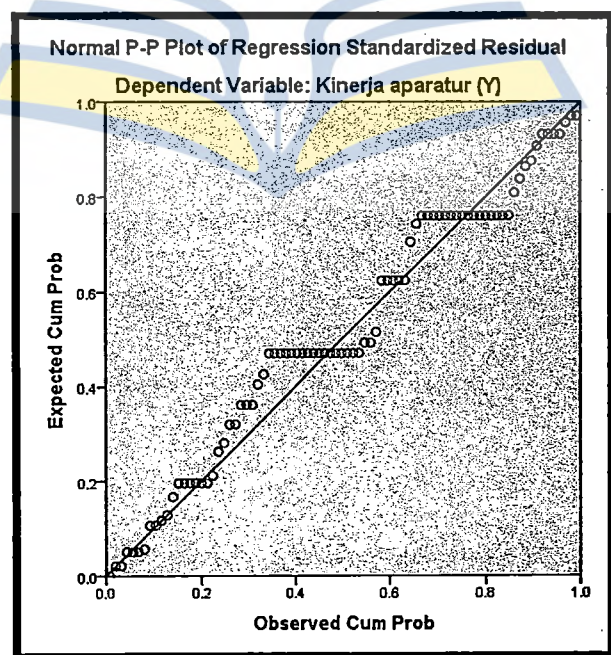
Tabel 4.10  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Kompensasi	.935	1.070	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi	.997	1.003	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengawasan	.935	1.070	Tidak terjadi multikolinieritas

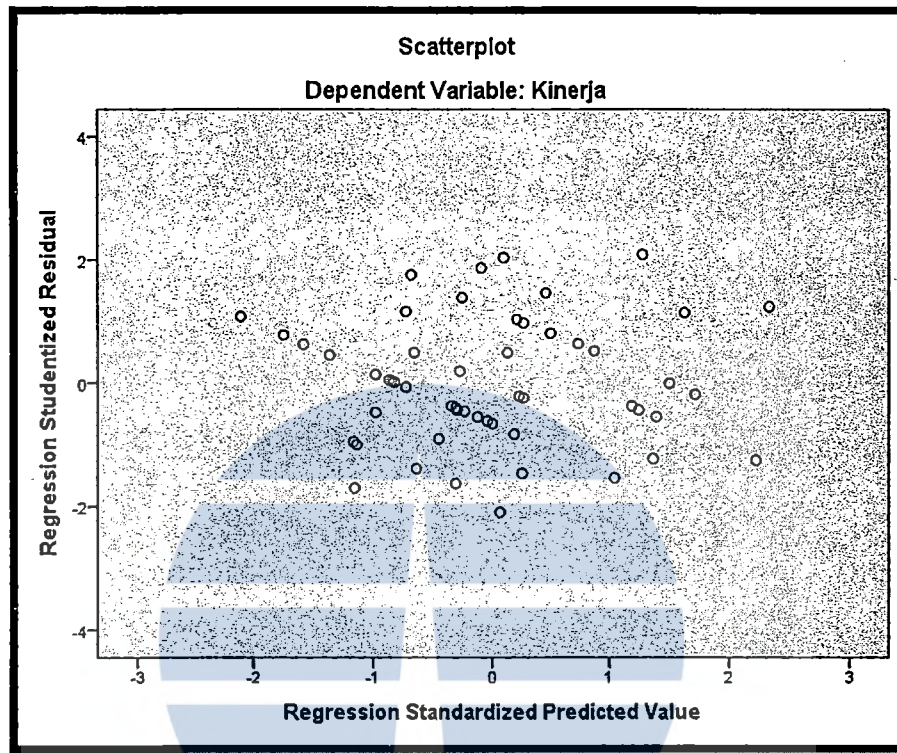
Dari table diatas diperoleh nilai tolerance berada mendekati angka 1 dan nilai VIF untuk ketiga variabel independen tidak melebihi angka 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterosdastitas.

Uji heterosdastitas dipergunakan untuk melihat apakah ditemukan ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, adapun grafik plot dalam uji heterosdastitas dapat dilihat pada gambar dbawah ini :



Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Pada Gambar di atas mencerminkan penyebaran data secara normal disekitas garis diagonal



Gambar 4.3  
Regression Standardized Predicted Value

Pada gambar di atas mencerminkan penyebaran data merata, nampak tidak ada data yang berkelompok atau membentuk suatu formasi tertentu.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10 Model summary (r dan  $r^2$ )

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.740	.36398
2	.864 <sup>b</sup>	.747	.741	.36304
3	.861 <sup>c</sup>	.741	.738	.36544

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X3), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)

c. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

d. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0.861 artinya kuat. Sedangkan nilai  $r^2$  (Koefisien determinasi) sebesar 0.741 artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 74.1 % sedangkan sisanya ( $100\% - 74.1\% = 25.9\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4.11 anova/uji serentak/uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.256	3	10.419	78.641	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.466	79	.132		
	Total	41.723	82			
2	Regression	31.179	2	15.589	118.281	.000 <sup>c</sup>
	Residual	10.544	80	.132		
	Total	41.723	82			
3	Regression	30.905	1	30.905	231.421	.000 <sup>d</sup>
	Residual	10.817	81	.134		
	Total	41.723	82			

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X3), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)

c. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)

d. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Dari tabel anova diatas terlihat bahwa pada model regresi, nilai signifikansi F dibawah 0.05 artinya secara keseluruhan variabel independen memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### Analisis Regresi

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel pengaruh kompensasi, kompetensi dan

pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuk linggau. Tergambar dalam hasil SPSS Analisis Regresi dibawah ini :

Tabel 4.12 Hasil SPSS Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.100	.522		2.105	.038		
Kompensasi (X1)	.703	.048	.846	14.522	.000	.935	1.070
Kompetensi (X2)	.092	.063	.083	1.470	.146	.997	1.003
Pengawasan (X3)	-.063	.082	-.045	-.766	.446	.935	1.070

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

Dari tabel coefficient diatas terlihat persamaan regresi akhir (hanya variabel yang signifikan) yang terbentuk adalah :

$$Y = 1.100 + 0.703X_1 + 0,092 X_2 - 0,063 X_3$$

Dimana : Y = Kinerja aparatur dan X1: Kompensasi, X2 : Kompetensi dan X3 : Pengawasan

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji t parsial ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar dalam mengambil keputusan untuk uji t parsial ini adalah:

Bedasarkan nilai t hitung dan t table (tingkat kepercayaan dibagi 2 : jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1 =  $0.05/2 : 83-3-1 = t \text{ table} = 1.66437$ )

1. jika t hitung > t table maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. jika  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Bedasarkan nilai signifikan (toleransi 0,05)

1. jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat..

Dari pengolahan data Regresi tabel 4.12 diatas maka diperoleh :

#### Hipotesis Pertama

1. Pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

$H_a$  : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuk linggau

$H_o$  : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuk linggau

Kreteria Pengujian :

- Terima  $H_a$ , dan tolak  $H_o$  jika Signifikan  $t \geq 0,05$
- Tolak  $H_a$ , dan terima  $H_o$  jika Signifikan  $t < 0,05$
- Karena nilai sig diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima

Kesimpulan :

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuk linggau

#### Hipotesis Kedua

2. Pengaruh kompetensi( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)

$H_a$  : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau

Ho : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau.

Kreteria Pengujian :

- Terima Ha, dan tolak Ho jika Signifikan  $t \geq 0,05$
- Tolak Ha, dan terima Ho jika Signifikan  $t < 0,05$
- Karena nilai sig diperoleh sebesar  $0,146 > 0,05$  maka Ha diterima dan Ho ditolak

Kesimpulan :

tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau, jika dibandingkan antara t table dengan thitung yakni sebesar 1.470 :1.664 maka dapat dilihat nilai t hitung sudah mendekati nilai t table ini dapat diartikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak begitu signifikan.

### Hipotesis Ketiga

#### 3. Pengaruh pengawasan (X3) terhadap Kinerja (Y)

Ha : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau

Ho : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau

Kreteria Pengujian :

- Terima Ha, dan tolak Ho jika Signifikan  $t \geq 0,05$
- Tolak Ha, dan terima Ho jika Signifikan  $t < 0,05$
- Karena nilai sig diperoleh sebesar  $0,446 > 0,05$  maka Ha diterima dan Ho ditolak

Kesimpulan :

tidak terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau, jika



dibandingkan antara t table dengan thitung yakni sebesar  $-7.66 : 1.664$  maka dapat dilihat nilai t hitung bernilai negative, artinya semakin tinggi pengawasan akan menurunkan kinerja aparatur pengelola pertamanan kota Lubuklinggau.

#### b. Uji Simultan

Uji simultan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kompensasi, kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota Lubuklinggau, dari hasil olah SPSS dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.256	3	10.419	78.641	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.466	79	.132		
	Total	41.723	82			
2	Regression	31.179	2	15.589	118.281	.000 <sup>c</sup>
	Residual	10.544	80	.132		
	Total	41.723	82			
3	Regression	30.905	1	30.905	231.421	.000 <sup>d</sup>
	Residual	10.817	81	.134		
	Total	41.723	82			
a. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X3), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)						
c. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)						
d. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)						

#### Hipotesis Keempat

4. Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja

Ha : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota Lubuklinggau

Ho : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau

Kreteria Pengujian :

- Diterima H0, jika Signifikan F  $\geq$  0,05
- Tolak H0, jika Signifikan F  $<$  0,05
- Karena nilai sig diperoleh sebesar 0,000 maka Ho ditolak

Kesimpulan :

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi , kompetensi dan pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuk linggau.

## B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan  
 Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel X1(b1) adalah sebesar 0,703 atau tanda positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Ho ditolak dan Ha diterima karena nilai  $t_{hitung}$  14.522  $>$   $t_{tabel}$  1.66437 dengan nilai koefesien determinasi (R square) sebesar 0.749 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 74,9 %.

Hasil peneelitian ini didukung dengan penelitian terlebih dahulu oleh Gunawan Revano Ramadanil (2017) menyatakan hasil analisis dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (pasukan kuning), Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kapuas. Dan penelitian oleh Angelica Camila Suartha, Desak Ketut Sitaasih. 2015. Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kompensasi;

pengaruhnya terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Prertamanan Kota Denpasar. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Prertamanan Kota Denpasar

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel  $X_2(b_2)$  adalah sebesar 0,092 atau tanda positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai  $t_{hitung}$  1.470 >  $t_{tabel}$  1.66437 dengan nilai koefesien determinasi sebesar 0.092 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,9 %.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terlebih dahulu oleh Mufidah, Silvy L Mamdey, Lisbeth Maneneke (2014) menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado dan hasil penelitian Widyatmini, Luqman Hakim (2008) menemukan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel  $X_3(b_3)$  adalah sebesar - 0,0632 atau tanda negatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja ( $Y$ ).  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena nilai  $t_{hitung}$  -7.66 <  $t_{tabel}$  1.66437 dengan nilai koefesien regresi sebesar - 0,0632

sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh pengawasan terhadap kinerja sebesar -0,6 %.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terlebih dahulu oleh Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau, menghasilkan analisis bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara hasil penelitian yang dilakukan dengan hasil penelitian terdahulu, yang disebabkan karena pengaruh kultur dan budaya di lingkungan Aparatur pengelola pertamanan, dimana petugas taman lebih mengedepankan nilai seni dan kebebasan dalam bekerja, semakin tinggi pengawasan yang diterapkan akan berpengaruh melemahkan kinerja aparatur pengelola pertamanan.

#### 4. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kompensasi, Kompetensi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil uji  $f$  dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terlebih dahulu oleh Cristilia O. Posuma (2013) menyatakan hasil analisis dari penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado.

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS meliputi analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien parsial uji (t) dan

koefisien simultan uji (F) dan koefisien determinasi, prediksi interpretasi terhadap hasil analisis sebagai berikut :

a. Hasil perhitungan regresi untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,703 , kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,092 , pengawasan ( $X_3$ ) sebesar -0,063 dengan menghasilkan nilai konstanta sebesar 1,100 hasil perhitungan tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 1,100 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan dari kompensasi ( $X_1$ ) kompetensi ( $X_2$ ) pengawasan ( $X_3$ ) dan kinerja ( $X_4$ ) atau secara matematika jika  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  adalah 0, maka Produktivitas tetap sebesar 1,100 Hal ini bisa dipahami karena masih ada variabel lain yang mempengaruhi diluar variabel yang diteliti.
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,703 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja aparatur pengelola pertamanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,7% . Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja, semakin naik kompensasi maka semakin meningkat kinerja aparatur pengelola pertamanan.
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,092 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja aparatur pengelola pertamanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,09% . Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja, semakin naik kompetensi maka semakin meningkat kinerja aparatur pengelola pertamanan.
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi pengawasan ( $X_3$ ) sebesar (-0,063) artinya variabel independen lain nilainya tetap dan pengawasan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja aparatur pengelola pertamanan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,6% . Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara pengawasan dengan kinerja, semakin naik pengawasan maka semakin menurun kinerja aparatur pengelola pertamanan.

- b. Secara bersama-sama variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan pengawasan (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) dimana nilai korelasinya 0,000 termasuk pada kategori yang erat dan positif serta korelasi tersebut signifikan.
- c. Secara bersama-sama ketiga variabel bebas tersebut (X1), (X2), dan (X3) meningkat, maka akibatnya akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) begitu pula sebaliknya apabila variabel kompensasi (X1) kompetensi (X2) pengawasan (X3) menurun, maka kinerja pegawai (Y) juga menurun.
- d. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,741 nilai itu dapat ditafsirkan bahwa besarnya prosentase pengaruh (X1) (X2) (X3) terhadap kinerja (Y) sebesar 74,1 % sedangkan selebihnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan.**

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau.
2. Kompetensi berpengaruh namun tidak begitu signifikan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau, pengaruh dimaksud sangat di dukung dengan pengetahuan pengelolaan pertamanan.
3. Pengawasan, berpengaruh negatif terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan kota lubuklinggau, pengaruh dimaksud di dukung oleh evaluasi pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh pengawas secara terus menerus.
4. Secara simultan dapat diketahui bahwa kompensasi, kompetensi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pengelola pertamanan Kota Lubuklinggau

#### **B. Saran**

1. Hendaknya dalam pemberian kompensasi aparatur pengelola pertamanan lebih ditingkatkan lagi, pengaruh dimaksud di dukung oleh besaran gaji yang diterima oleh aparatur pengelola pertamanan yang sesuai dengan beban pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan kompetensi yakni pengetahuan pengelolaan pertamanan hendaknya dilakukan pelatihan dan bimbingan teknis tentang tata cara pengelolaan taman dan penggunaan peralatan pertamanan.

3. Pengawasan hendaknya tidak terlalu monoton, karena dalam pekerjaan taman memerlukan seni yang lahir dari naluri jiwa, sehingga dapat disimpulkan pengelolaan taman memerlukan kebebasan dalam berekspresi membentuk pola tanaman dan keuletan serta kecintaan terhadap taman itu sendiri
4. Dari beberapa variabel yang diteliti hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang paling besar dalam meningkatkan kinerja adalah dengan pemberian kompensasi yang lebih baik lagi, hal ini sejalan dengan upah yang diterima masih dibawah UMR walaupun dengan jumlah jam yang lebih sedikit. Sedangkan jika ingin meningkatkan kinerja melalui kompetensi aparatur maka ini tidak begitu signifikan karena dalam pelaksanaan pengelolaan pertamanan hanya membutuhkan kemampuan yang tidak begitu dituntut dari dunia pendidikan, dimana kompetensi yang diunakan adalah kemampuan dalam mengoprasionalkan peralatan taman yang sederhana seperti mesin rumput, gunting, arit, cangkul dan lain sebagainya. Jika ingin meningkatkan kinerja melalui pengawasan justru berdampak negative karena kecendrungan dalam bekerja ditaman memerlukan seni dalam menata taman dan kultur budaya para pekerja taman di kota lubuklinggau.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Angelica, C. S, dan Desak, K. S (2015). Penerapan Program Keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4, No.9, 2507-2526.
- Amstrong, M dan Baron A, (1998) *Performance Managemen – The New Realities*. London Institute of Personal and Development.
- Askam, T. (2008). Pengaruh Pengawasan, Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi pada Kabupaten dan Kota di Provinsi Maluku). *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol 10, No.1, ISSN 1410-8623
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Crisstilia O P (2013). Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Emba*, Vol 1, No.4, 646-656.
- Elly, N. Prihati, Sulaiman. Z. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa. *Jurnal Niara*, Vol 10, No.1, 1-6.
- Gunawan (2017). Pengaruh Kompensasi, Tekanan Pekerjaan dan Kejelasan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kotntrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas. *Kindai*, Vol 13, No.3, 251-252.
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT Bumi Aksara.
- Joko Purwono, Sri. S. dan Syati. S (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian kelautan dan Perikanan. *Jurnal Berkala Ilmu Ekonomi*, Vol 6, No.2.

- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor; Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mufidah, Silvia. L. M. dan Lisbeth. M. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jasa Raharja Putera Manado. *Jurnal Emba*, Vol 2, No.2, 1339-1348.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pandoyo, R. (2007). *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Yogyakarta : BPF.
- Reksohadiprodo, (2011). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Ritonga, Rahman. (1997). *Statistika untuk Penelitian Psikologi dan Penelitian*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, (2010) *Manajemen Kinerja*, Jakarta. Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2012) . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung. Manda Maju.
- Sukarna, (2008). *Teknik Pengawasan Pegawai*, Jakarta. Jaya Sakti.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

- Suharriza, N. M. (2013). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol 2, No.1.
- Supriyono, Rachmat. (2010). *Desain Komunikasi Visual*. Yogyakarta. Andi.
- Usman, Hundaeni dan P.S Akbar. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widyaymini, L. Hakim. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, No.2 Vol. 13. 163-171.
- Zwell, Michael, 2000 *Creating a Culture of Competence*. New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1989 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dokumen lain:
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
- Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Kota Lubuklinggau Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.
- Peraturan Walikota Lubuklinggau No. 40 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Disperkim (Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman) Kota Lubuklinggau.

**Lampiran I****INSTRUMEN PENELITIAN****A. Pengantar**

1. Angket ini di edarkan kepada anda dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan penelitian ini
2. Informasi yang diperoleh dari anda sangat berguna bagi saya untuk menganalisis tentang pengaruh kompensasi, kompetensi, dan pengawasan terhadap kinerja aparatur pengelola Pertamanan Kota Lubuklinggau
3. Data yang saya dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, kerahasiaan anda dijamin saat mengisi angket ini
4. Partisipasi anda memberikan informasi sangat kami harapkan.

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Sebelum mengisi pertanyaan berikut, kami mohon kesediaan anda untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini
2. Setiap pertanyaan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda, lalu bubuhkan tanda cek (X) pada kotak yang tersedia
3. Mohon setiap pertanyaan dapat di isi seluruhnya.
4. Kode STS = sangat tidak setuju, TS = tidak setuju, N = netral, SS = sangat setuju, S = setuju
5. Bobot Nilai STS = 1, TS = 2, Netral = 3 , S = 4, SS = 5

Lubuklinggau    Februari 2018

Kepada Yth

Bapak/Ibu  
Aparatur Sipil Negara/ Petugas  
Harian Lepas  
Aparatur Pengelola Pertamanan pada  
Dinas Perumahan dan Kawasan  
Permukiman Kota Lubuk Linggau  
Di  
Lubuklinggau

Dengan hormat,

Bersama ini Saya :

Nama            : Muhammad Siddik

NIM             : 500755637

Mohon bantuannya untuk memberikan jawaban pada Instrumen penulisan Penelitian Saya yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Pengawasan terhadap Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan Kota Lubuklinggau”

Harapan kami, ini tidak mengganggu tugas-tugas Bapak/Ibu dan dapat kami ambil hasilnya pada tanggal 16 Februari 2017

Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,

Muhammad Siddik

## KUISIONER

Kode	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Kompensasi yang diterima Aparat Pengelola Pertamanan Kota Lubuklinggau</b>						
KOM01	Besaran Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya sebagai pengelola Pertamanan					
KOM02	Saya menerima insentif/ tambahan penghasilan sesuai dengan beban kerja					
KOM03	Saya menerima Tunjangan Hari Raya di setiap tahun sebelum pelaksanaan hari raya					
KOM04	Saya menerima asuransi kesehatan dari tempat saya bekerja					
KOM05	Jenjang kepastian karir dari Pemerintah sangat jelas					
KOM06	Saya menerima penghargaan dari atasan apabila menyelesaikan pekerjaan melebihi dari ekpektesi					
KOM07	Kalau saya tidak bekerja maka gaji dan insentif saya akan dipotong sesuai ketentuan yang berlaku					
<b>Kompetensi Aparatur Pengelola Pertamanan Kota Lubuklinggau</b>						
KOM01	Saya mematuhi tata tertib dan standar operasional prosedur dalam bekerja					
KOM02	Saya berlaku ramah kepada pemimpin, rekan kerja dan bawahan					
KOM03	Saya kurang percaya diri bila ditempatkan pada tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					

Kode	Pernyataan	Keterangan				
KOM04	Kompetensi yang saya miliki membuat saya merasakan percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kualitas yang baik					
KOM05	Saya menegetahui tata cara pengelolaan pertamanan					
KOM06	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
KOM07	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya					
<b>Pengawasan yang diterapkan Pertamanan Kota Lubuklinggau</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
KI01	Standar Operasional Prosedur pertamanan sudah memenuhi standar pengelolalaan taman dan telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang.					
KI02	Pelaksanaan pemeliharaan pertamanan yang saya lakukan sudah sesuai dengan agenda jadwal yang disusun					
KI03	Setiap hari saya wajib melaporkan hasil pekerjaan yang sudah dilaksanakan					
KI04	Evaluasi pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh pengawas secara terus menerus setiap hari kerja					
KI05	Tindak lanjut hasil evaluasi dilakukan berdasarkan arahan dari atasan					
KI06	Hasil evaluasi digunakan dalam perencanaan kegiatan yang akan datang					
KI07	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa perlu pengawasan					

Kode	Pernyataan	Keterangan				
		SS	S	N	TS	STS
	<b>Kinerja Aparatur Pengelola Pertamanan Kota Lubuklinggau</b>					
KI01	Pelaksanaan pekerjaan pertamanan yang saya lakukan menyesuaikan desain dan pola yang diarahkan pimpinan					
KI02	Rooring wilayah kerja sering dilakukan untuk meningkatkan kualitas kemampuan pengelolaan taman.					
KI03	Saya melaksanakan sebagian tugas dan kewenangan pengelolaan pertamanan					
KI04	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan limit waktu yang ditetapkan					
KI05	Saya dapat menggunakan peralatan pengelolaan pertamanan dengan baik					
KI06	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada saya					
KI07	Taman yang sudah saya pelihara terlihat indah, rapih, bersih dan nyaman					



## Lampiran 2

```

GET
  FILE='D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik
(rev01)\mc_siddik_rev01.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE
  /SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

Notes		03-MAR-2018 12:24:25
Output Created		
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik (rev01)\mc_siddik_rev01.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	83
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	7

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.12	.993	83
x1.2	4.16	.969	83
x1.3	4.08	1.015	83
x1.4	4.16	.956	83
x1.5	4.22	.938	83
x1.6	4.23	.888	83
x1.7	4.29	.877	83

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	25.13	25.799	.930	.953
x1.2	25.10	25.991	.935	.952
x1.3	25.17	26.337	.845	.960
x1.4	25.10	26.332	.909	.954
x1.5	25.04	27.182	.829	.961
x1.6	25.02	27.390	.860	.958
x1.7	24.96	28.108	.784	.964

DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik  
(rev01)\mc\_siddik\_rev01.sav'  
/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE  
/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

Notes		03-MAR-2018 12:28:39
Output Created		
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik (rev01)\mc_siddik_rev01.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	83
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	83	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	7

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	4.28	.770	83
x2.2	4.33	.734	83
x2.3	4.30	.745	83
x2.4	4.29	.708	83
x2.5	4.29	.773	83
x2.6	4.35	.633	83
x2.7	4.37	.657	83

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	25.93	14.751	.811	.954
x2.2	25.88	14.351	.944	.943
x2.3	25.90	14.332	.932	.943
x2.4	25.92	14.859	.876	.948
x2.5	25.92	14.273	.902	.946
x2.6	25.86	15.662	.814	.953
x2.7	25.83	16.093	.686	.962

DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik  
(rev01)\mc\_siddik\_rev01.sav'

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

Notes		03-MAR-2018 12:33:01
Output Created		
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik (rev01)\mc_siddik_rev01.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	84
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 x3.7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	84	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	7

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	4.49	.503	84
x3.2	4.45	.547	84
x3.3	4.39	.602	84
x3.4	4.46	.548	84
x3.5	4.42	.585	84
x3.6	4.45	.589	84
x3.7	4.39	.659	84

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	26.57	9.212	.944	.928
x3.2	26.61	9.133	.882	.932
x3.3	26.67	9.116	.789	.940
x3.4	26.60	9.184	.862	.934
x3.5	26.64	9.293	.760	.942
x3.6	26.61	8.940	.868	.933
x3.7	26.67	9.189	.682	.951

DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik (rev01)\mc\_siddik\_rev01.sav'

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=y.01 y.02 y.03 y.04 y.05 y.06 y.07

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE

/SUMMARY=TOTAL.

## Reliability

Notes		
Output Created		03-MAR-2018 12:37:49
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik (rev01)\mc_siddik_rev01.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	84
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y.01 y.02 y.03 y.04 y.05 y.06 y.07 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	84	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y.01	4.15	.963	84
y.02	4.00	1.053	84
y.03	4.08	1.020	84
y.04	4.08	.996	84
y.05	4.14	.946	84
y.06	4.36	.786	84
y.07	4.33	.797	84

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.01	25.00	17.518	.819	.838
y.02	25.15	17.843	.685	.856
y.03	25.07	17.778	.724	.851
y.04	25.07	18.332	.671	.858
y.05	25.01	18.807	.652	.860
y.06	24.80	20.886	.493	.878
y.07	24.82	20.293	.574	.870



```

COMPUTE t=IDF.T(0.975,81).
EXECUTE.
COMPUTE r=t/sqrt(81+t**2).
EXECUTE.
COMPUTE x1=(x1.1+x1.2 + x1.3 + x1.4 + x1.5 + x1.6 + x1.7)/7.
EXECUTE.
COMPUTE x2=(x2.1 + x2.2 + x2.3 + x2.4 + x2.5 + x2.6 + x2.7)/7.
EXECUTE.
COMPUTE x3=(x3.1 + x3.2 + x3.3 + x3.4 + x3.5 + x3.6 + x3.7)/7.
EXECUTE.
COMPUTE y=(y.01 + y.02 + y.03 + y.04 + y.05 + y.06 + y.07)/7.
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE DataSet1.

SAVE OUTFILE='D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik
(rev01)\mc_siddik_rev01.sav'
/COMPRESSED.
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=BACKWARD x1 x2 x3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

```

## Regression

### Notes

Output Created	04-MAR-2018 05:43:58	
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik (rev01)\mc_siddik_rev01.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	83
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION   /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT y   /METHOD=BACKWARD x1 x2 x3   /SCATTERPLOT=(*SRESID ,ZPRED)   /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID). </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:04,59
	Elapsed Time	00:00:05,36
	Memory Required	5152 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes

[DataSet1] D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Siddik\Siddik (rev01)\mc\_siddik\_rev01.sav

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja aparatur (Y)	4.1549	.71331	83
Kompensasi (X1)	4.1790	.85913	83
Kompetensi (X2)	4.3150	.64112	83
Pengawasan (X3)	4.4389	.50472	83

#### Correlations

		Kinerja aparatur (Y)	Kompensasi (X1)	Kompetensi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja aparatur (Y)	1.000	.861	.112
	Kompensasi (X1)	.861	1.000	.036
	Kompetensi (X2)	.112	.036	1.000
	Pengawasan (X3)	-.255	-.252	.035

Sig. (1-tailed)	Kinerja aparatur (Y)	.	.000	.157
	Kompensasi (X1)	.000	.	.373
	Kompetensi (X2)	.157	.373	.
	Pengawasan (X3)	.010	.011	.376
N	Kinerja aparatur (Y)	83	83	83
	Kompensasi (X1)	83	83	83
	Kompetensi (X2)	83	83	83
	Pengawasan (X3)	83	83	83

## Correlations

		Pengawasan (X3)
Pearson Correlation	Kinerja aparatur (Y)	-.255
	Kompensasi (X1)	-.252
	Kompetensi (X2)	.035
	Pengawasan (X3)	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja aparatur (Y)	.010
	Kompensasi (X1)	.011
	Kompetensi (X2)	.376
	Pengawasan (X3)	.
N	Kinerja aparatur (Y)	83
	Kompensasi (X1)	83
	Kompetensi (X2)	83
	Pengawasan (X3)	83

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed
1	Pengawasan (X3), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1) <sup>b</sup>	
2		Pengawasan (X3)
3		Kompetensi (X2)

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Method
1	Enter
2	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= .100).
3	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.740	.36398
2	.864 <sup>b</sup>	.747	.741	.36304
3	.861 <sup>c</sup>	.741	.738	.36544

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X3), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)

c. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

d. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.256	3	10.419	78.641	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.466	79	.132		
	Total	41.723	82			
2	Regression	31.179	2	15.589	118.281	.000 <sup>c</sup>
	Residual	10.544	80	.132		
	Total	41.723	82			
3	Regression	30.905	1	30.905	231.421	.000 <sup>d</sup>
	Residual	10.817	81	.134		
	Total	41.723	82			

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X3), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)

c. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)

d. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.100	.522		2.105	.038
	Kompensasi (X1)	.703	.048	.846	14.522	.000

	Kompetensi (X2)	.092	.063	.083	1.470	.146
	Pengawasan (X3)	-.063	.082	-.045	-.766	.446
2	(Constant)	.790	.330		2.395	.019
	Kompensasi (X1)	.712	.047	.858	15.251	.000
	Kompetensi (X2)	.090	.063	.081	1.440	.154
3	(Constant)	1.169	.200		5.833	.000
	Kompensasi (X1)	.715	.047	.861	15.213	.000

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.935	1.070
	Kompetensi (X2)	.997	1.003
	Pengawasan (X3)	.935	1.070
2	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.999	1.001
	Kompetensi (X2)	.999	1.001
3	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi (X1)	Kompetensi (X2)
1	1	3.942	1.000	.00	.00	.00
	2	.037	10.373	.00	.74	.05
	3	.017	15.254	.01	.00	.80
	4	.004	30.948	.98	.25	.15
2	1	2.960	1.000	.00	.00	.00
	2	.031	9.744	.02	.80	.23
	3	.009	17.876	.98	.19	.77
3	1	1.980	1.000	.01	.01	
	2	.020	9.889	.99	.99	

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Pengawasan (X3)	
1	1		.00
	2		.06
	3		.23
	4		.72
2	1		
	2		
	3		
3	1		
	2		

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
2	Pengawasan (X3)	-.045 <sup>b</sup>	-.766	.446	-.086	.935
3	Pengawasan (X3)	-.041 <sup>c</sup>	-.694	.490	-.077	.937
	Kompetensi (X2)	.081 <sup>c</sup>	1.440	.154	.159	.999

Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	Minimum Tolerance
2	Pengawasan (X3)	1.070	.935
3	Pengawasan (X3)	1.068	.937
	Kompetensi (X2)	1.001	.999

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

b. Predictors in the Model: (Constant), Kompetensi (X2), Kompensasi (X1)

c. Predictors in the Model: (Constant), Kompensasi (X1)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

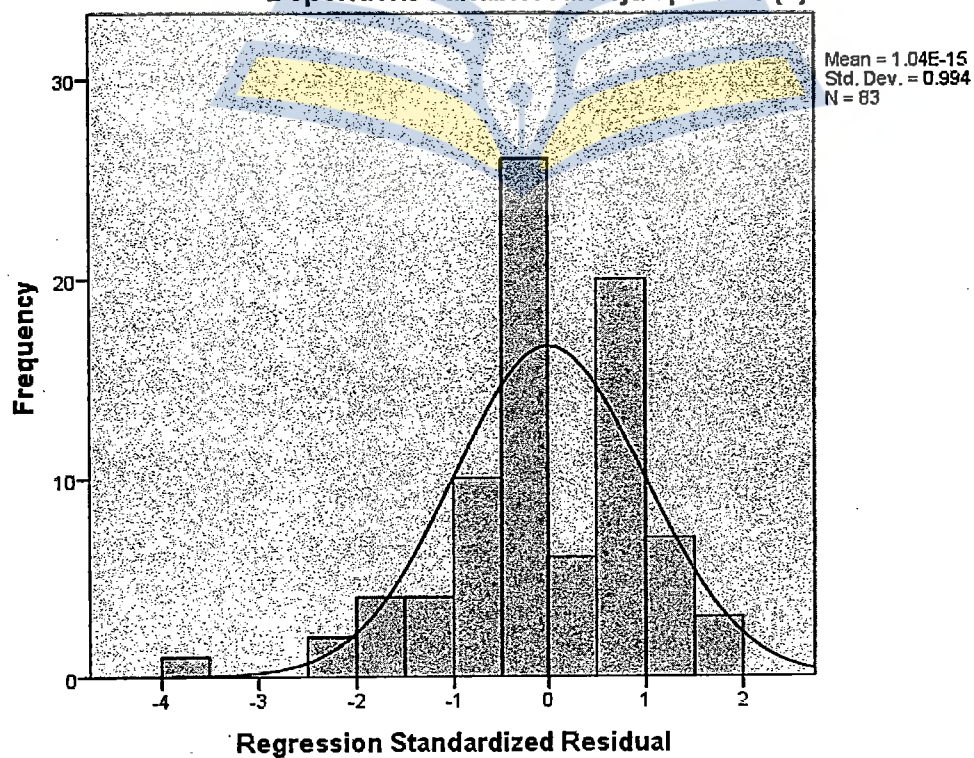
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5978	4.7416	4.1549	.61392	83
Std. Predicted Value	-2.536	.956	.000	1.000	83
Standard Error of Predicted Value	.040	.110	.054	.017	83
Adjusted Predicted Value	2.5294	4.7592	4.1549	.61479	83
Residual	-1.39426	.68789	.00000	.36320	83
Std. Residual	-3.815	1.882	.000	.994	83
Stud. Residual	-3.845	1.974	.000	1.007	83
Deleted Residual	-1.41637	.75633	.00005	.37301	83
Stud. Deleted Residual	-4.227	2.011	-.005	1.032	83
Mahal. Distance	.002	6.433	.988	1.473	83
Cook's Distance	.000	.194	.014	.030	83
Centered Leverage Value	.000	.078	.012	.018	83

a. Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)

## Charts

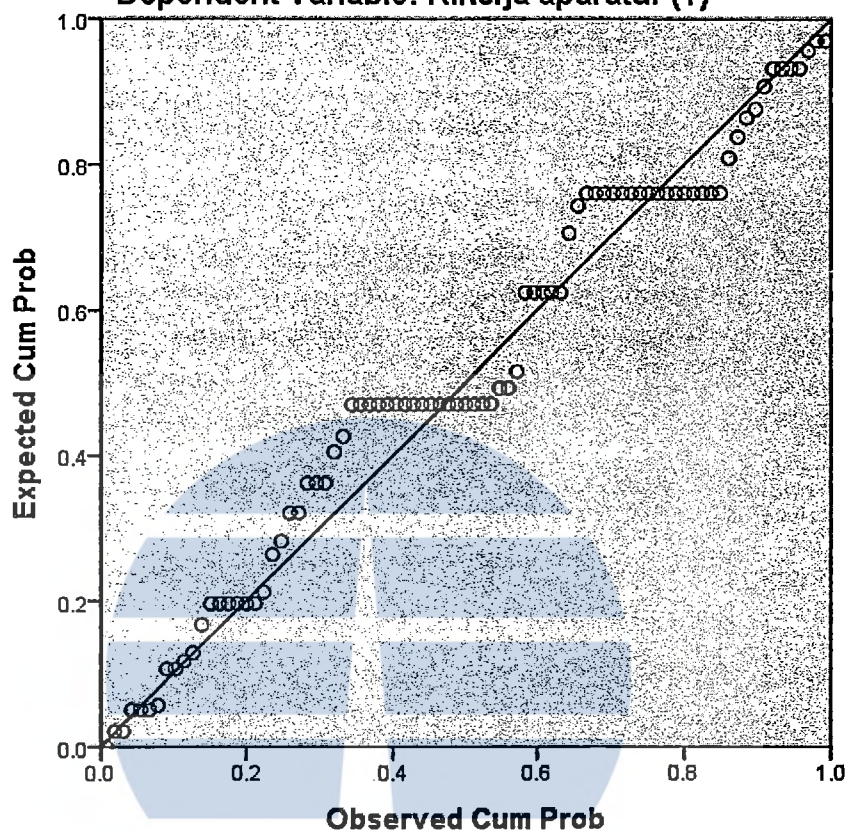
### Histogram

Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

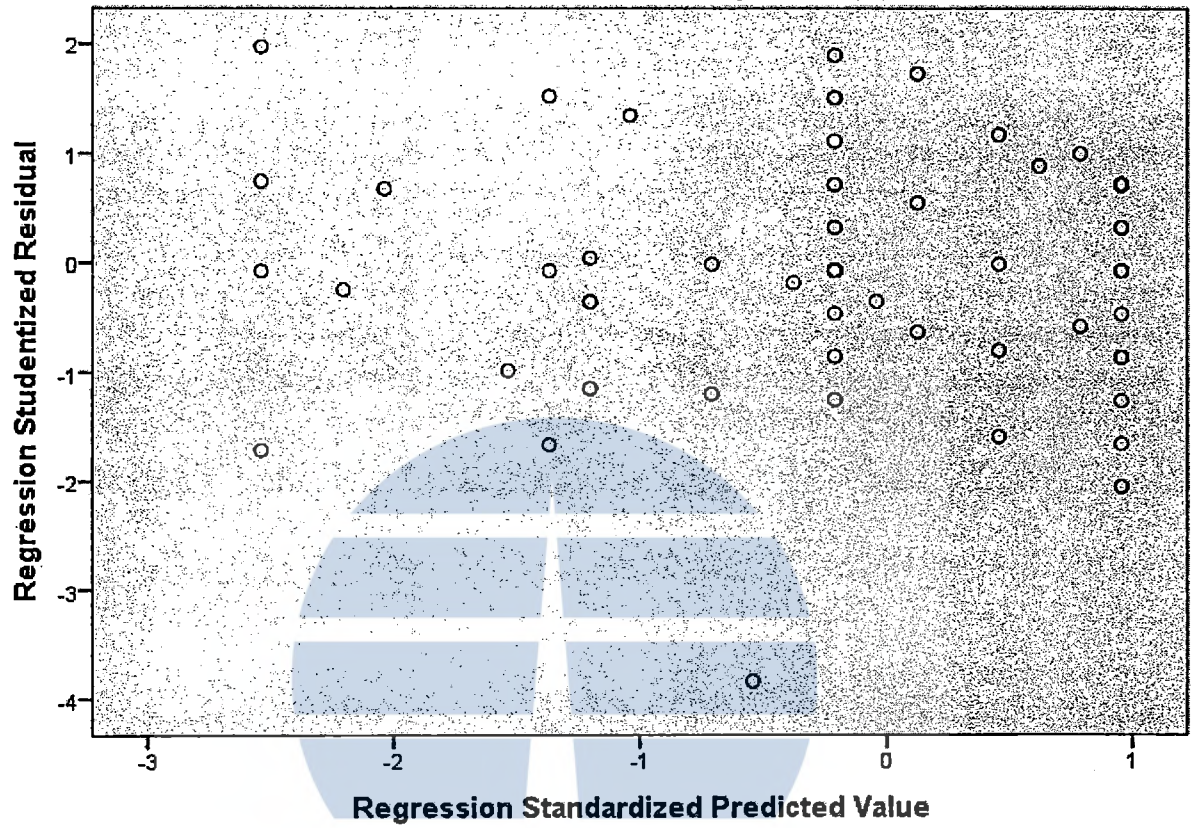
Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)





### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja aparatur (Y)





**PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU**  
**DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN**  
 Jalan Lapter Rt. 04 Kel. Air Kuti Kec. Lubuklinggau Timur I Telp/Fax : 07333280340

**Lampiran III**

**DAFTAR PEGAWAI**

No	Nama / Nip	Gol	Jabatan	Pagi		Siang		Ket
				Jam	Paraf	Jam	Paraf	
1.	H. EMRA ENDI KESUMA, SE, M. Si NIP. 19671206 199403 1 004	IV.b	KEPALA DINAS					
2.	MUHAMMAD IKBAL, SSTP NIP. 19820722 200112 1 002	IV.a	SEKRETARIS					
3.	MISNO, ST NIP. 19680401 199103 1 002	III.d	KABID PRASARANA, SARANA DAN UTILITAS					
4.	ERNALDI, ST, M.T NIP. 19740314 200312 1 004	III.d	KABID PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN					
5.	ELSA A. ERAWATY, SP, M. Si NIP. 19710702 199903 2 002	IV.a	Kasi Pemanfaatan & Pengendalian Perumahan & Kawasan Permukiman					
6.	ISKANDAR NIP. 19650817 198703 1 010	III.d	Kasi Kelistrikan & Penerangan Jalan Umum					
7.	SYAFRIZAL, SE, M. Si NIP. 19750414 200604 1 011	III.d	Kasubag Umum dan Kepegawaian					
8.	CHANDRA RUPIKO, ST NIP. 19780222 200803 1 002	III.c	Kasi Pembangunan & Penyediaan Kawasan Permukiman					
9.	ROMISON SAPTANA PUTRA, ST NIP. 19811113 201001 1 016	III.c	Kasi Pencegahan & Peningkatan Kualitas Perumahan & Kawasan Permukiman					
10.	MUHAMMAD SIDDIK, ST NIP. 19870619 201001 1 006	III.b	Kasi Pertamanan & Pemakaman					
11.	ABD. HUMAINI. O.I, ST NIP. 19801012 201001 1 022	III.b	Kasi Sanitasi Lingkungan					
12.	ARIA PERMANA EKA, SE NIP. 19791103 201001 1 007	III.b	Kasubag Perencanaan & Keuangan					
13.	YABANI ISRO NIP. 19601110 198203 1 002	III.d	Staf Pengelola Bidang PSU					
14.	HENDRA SEPTI WALDY, ST NIP. 19790915 200604 1 005	III.d	Staf Pengelola Bidang PKP					
15.	TASWIN PERMANA, ST NIP. 19780227 200604 1 004	III.c	Staf Pengelola Bidang PKP					
16.	HENDY KRISHARDIANTO, ST NIP. 19751225 200701 1 005	III.c	Staf Pengeloa Bidang PSU					
17.	MARIO ISLAMI, ST NIP. 19830801 200803 1 002	III.c	Staf Pengelola Bidang PSU					
18.	HARTADI WINOTO, ST NIP. 19840529 200903 1 001	III.c	Staf Pengelola Bidang PKP					
19.	SUTRISNO, ST NIP. 19860723 201001 1 013	III.c	Staf Pengelola Bidang PKP					
20.	RANI PERMATA, SE NIP. 19780512 199903 2 003	III.c	Staf Pengelola Bidang Kesekretariatan					
21.	M. IVAN PRAMUDYA, ST NIP. 19691221 200604 1 004	III.c	Staf Pengelola Bidang PKP					
22.	NITA CHAIRUNISAH, ST NIP. 19810110 201001 2 016	III.c	Staf Pengelola Bidang PKP					
23.	INDRI PRASETIAWATI, S. Kom NIP. 19871226 201001 2 015	III.b	Staf Pengelola Bidang Kesekretariatan					
24.	ISKANDAR ZULKARNAIN, SE NIP. 19720828 200604 1 010	III.a	Staf Pengelola Bidang Kesekretariatan					
25.	DEWATRA MAS PUTRA, SE NIP. 19851010 200501 1 004	III.a	Staf Pengelola Bidang PSU					
26.	HENDI ARDIANSYAH, SE NIP. 19740529 200701 1 006	III.a	Staf Pengelola Bidang PSU					
27.	MUHAMAD SUBIL AMAN, SE NIP. 19860624 201212 1 002	III.a	Staf pengelola Bidang Kesekretariatan					
28.	WINDA DELIANA, ST NIP. 19871214 201503 2 003	III.a	Staf Pengelola Bidang PKP					
29.	DHONI ARYA KHAIRI, ST NIP. 19900329 201303 1 002	III.a	Staf Pengelola Bidang PKP					

No.	Nama / Nip	Gol	Jabatan	Pagi		Siang		Ket
				Jam	Paraf	Jam	Paraf	
30.	BOY KRISNA, Amd NIP. 19800607 201001 1 017	II.d	Staf Pengelola Bidang PKP					
31.	DEVI APRIANI, A.Md NIP. 19820626 201101 2 004	II.d	Staf Pengelola Bidang PKP					
32.	TIEN APRILIA NIP. 19810404 200701 2 024	II.c	Staf Pengelola Bidang PSU					
33.	M.YANI NIP. 19650112 201212 1 001	II.b	Staf Pengelola Bidang PSU					
34.	ALI KIAU NIP. 19650208 201212 1 001	II.b	Staf Pengelola Bidang PKP					
35.	SUGIHARTOMO. S NIP. 19650218 201212 1 001	II.b	Staf Pengelola Bidang PSU					
36.	DEVI ARISANDI NIP. 19810815 201212 1 001	II.b	Staf Pengelola Bidang Kesekretariatan					
37.	AJI GONI NIP. 19750118 200901 1 006	II.a	Staf Pengelola Bidang PSU					
38.	YASSER NIP. 19840114 201407 1 001	II.a	Staf Pengelola Bidang PSU					
39.	SYAFE'I NIP. 19650719 201212 1 002	I.c	Staf Pengelola Bidang PSU					

**Keterangan**

I (Izin)	:	Orang
S (Sakit)	:	Orang
TK (Tanpa Keterangan)	:	Orang
DK (Diklat)	:	Orang
DL (Dinas Luar)	:	Orang

Lubuklinggau, 2018  
 KEPALA DINAS PERUMAHAN DAN  
 KAWASAN PERMUKIMAN  
 KOTA LUBUKLINGGAU

H. EMRA ENDI KESUMA, SE, M. Si  
 Pembina Tk.I  
 NIP. 19671206199403 1 004