

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA LUBUKLINGGAU



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

Disusun Oleh :

YESSI KALAIR

NIM. 500755709

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

Lembar Pernyataan Bebas Plagiat

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

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau, April 2018

Yang Menyatakan



(Yessi Kalair)

NIM. 500755709

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA LUBUKLINGGAU

Yessi Kalair
bundatwinskitchen@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen
 Universitas Terbuka

Penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau, dengan tujuan penelitian: **(1)** Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau; **(2)** Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau; **(3)** Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau; dan **(4)** Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau berjumlah 85 orang. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian sebagai berikut: **(1)** Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1.978 < t_{tabel} = 1.988$ dan nilai sig = 0.51 > 0.05. Hal ini berarti secara parsial variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau; **(2)** Variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 84.169 > t_{tabel} = 1.988$ dan nilai sig = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti secara parsial variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau; **(3)** Variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = -1.673 < t_{tabel} = 1.988$ dan nilai sig = 0.098 > 0.05. Hal ini berarti secara parsial variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau; dan **(4)** Diperoleh nilai $F_{hitung} = 2369,170 > F_{tabel} = 3,10$ dengan nilai signifikan sig = 0.000 < 0.05 artinya secara keseluruhan atau bersama-sama variabel independen (Budaya Organisasi X₁, Kompetensi X₂ dan Motivasi X₃) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Variabel Kinerja Y).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPETENCE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING LUBUKLINGGAU

Yessi Kalair
bundatwinskykitchen@gmail.com

Master of Management Program
 Indonesia Open University

This research entitled Influence of Organizational Culture, Competence and Work Motivation on Employee Performance of Department of Public Works and Spatial Layout of Lubuklinggau City, with the purpose of research: (1) To know and analyze the influence of Organizational Culture on Performance employee Public Works Department and Spatial Layout Lubuklinggau City; (2) To know and analyze the influence of Competence on Performance of Public Works and Spatial Planning Official of Lubuklinggau City; (3) To know and to analyze the influence of the Motivation on the Performance of the employees of the Public Works and Spatial Department of Lubuklinggau City; and (4) To know and analyze the influence of Organization Culture, Coimpetence and Work Motivation collectively to Performance Employee of Public Works and Spatial Department of Lubuklinggau City. Population in this research is all employee of Department of Public Works and Spatial Planning of Lubuklinggau Town is 85 people. The method of analysis used is by using simple regression and multiple regression. The results of the research are as follows: (1) Organizational Culture Variables on Performance of Employees of Public Works Department and Spatial Layout of Lubuklinggau City shows the **value of t 1.978 < ttable 1.988 and the value of sig 0.51 > 0.05**. This means that partially organizational culture variables do not have a significant influence on the performance of employees of Public Works and Spatial Planning Lubuklinggau City; (2) Competence Variable to Performance of employee of Department of Public Works and Spatial Layout of Lubuklinggau City shows the **value of t 84.169 > ttable 1.988 and value of sig 0.000 < 0.05**. This means that partially Competence variables have a significant influence on the performance of employees of Public Works and Spatial Plating Lubuklinggau City; (3) Motivation Variable on Performance of Public Works Service and Spatial Planning of Lubuklinggau City shows the **value of t -1.673<ttable 1.988 and the value of sig 0.098 > 0.05**. This means that the partial variable of motivation does not have a significant influence on the performance of employees of Public Works and Spatial Planning Lubuklinggau City; and (4) Obtained **Fvalue = 2369,170 > Ftable = 3.10** with **significant value sig = 0.000 <0.05** means overall or together independent variables (Organization Culture X1, Competence X2 and Motivation X3) significant to the dependent variable (Performance Variable Y).

Keywords: *Organizational Culture, Competence and Work Motivation, and Employee Performance*

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM : Yessi Kalair

NIM : 500755709

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Sabtu, 28 Juli 2018

Menyetujui :

Pembimbing II

Dr. Zainur Hidayah, S.Pi.,M.M
NIP.1960313 200501 1 001

Pembimbing I

Dr. H. Sunarto,S.Sos.,M.Si
NIP. 1960608 199003 1 006

Penguji Ahli

Dr. M. Riduan Karim, S.E.,M.M

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Studi Magister Manjemen
Bidang Minat SDM
Program Pasca Sarjana

Rini Yayuk Priyati, S.E.,M.Ed.,Ph.D



Dr.Liestyodono Bawono Irianto, M.Si.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Penyusun TAPM	:	Yessi Kalair
NIM	:	500755709
Program Studi	:	Magister Manajemen
Judul TAPM	:	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau

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

Hari / Tanggal	:	Sabtu, 28 Juli 2018
Waktu	:	15.00 -16.30 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

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

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

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

Pembimbing II	:	Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., M.M	
---------------	---	--------------------------------	---

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas selesainya penulisan Tesis ini, dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuk Linggau, penulisan Tesis ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan di Program Pascasarjana Universitas terbuka , penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan Tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus., Ph.D. Rektor Universitas Terbuka, yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk dapat menyelesaikan studi pada program Pascasarjana.
2. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si selaku Direktur Pasca Sarjana.
3. Ir. Adi Winata, MM selaku Ketua UPBJJ Universitas Terbuka Palembang.
4. Ibu Rini Yayuk Priyati, S.E.,M.Ed.,Ph.D selaku ketua komisi pengujii
5. Dr. M. Riduan Karim, S.E., M.M selaku penguji ahli.
6. Dr. H. Sunarto, S.Sos, M.Si selaku Pembimbing utama dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Dr. Zainur Hidayah, S.Pi., M.M selaku pembimbing II.
8. Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada rekan-rekan Mahasiswa Universitas terbuka Program Pascasarjana, Program studi Magister Manajemen yang telah banyak membantu, memberikan semangat guna peyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tesis ini masih belum sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menjadi masukan penulisan yang lebih baik, akhir kata penulis berharap Tesis ini dapat bermanfaat bagi pembacanya, terimakasih.

Lubuklinggau, April 2018
Penulis,



Yessi Kalair
NIM. 500755709

RIWAYAT HIDUP

Nama : Yessi Kalair
 NIM : 500755709
 Program Studi : Program Pascasarjana Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tempat/tanggal lahir : Lubuklinggau, 29 April 1981
 Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 2 Kota Lubuklinggau tahun 1992
 Lulus SMP di SMPN 2 Kota Lubuklinggau tahun 1995
 Lulus SMA di SMAN 1 Kota Lubuklinggau tahun 1998
 Lulus S1 di Universitas Sriwijaya, Palembang tahun 2003
 Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s/d 2013 sebagai CPNSD di Kantor Lurah kelurahan Majapahit Kecamatan Lubuklinggau Timur I Pemerintah Kota Lubuklinggau.
 Tahun 2013 sebagai staf di Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Lubuklinggau.
 Tahun 2013 s/d 2014 sebagai staf di Kantor Lurah Marga Mulya Kecamatan Lubuklinggau Selatan II Pemerintah Lubuklinggau.
 Tahun 2014 s/d 2016 sebagai Kasi di Kantor Lurah Marga Rahayu Kecamatan Lubuklinggau Selatan II Pemerintah Lubuklinggau.
 Tahun 2016 s/d 2018 sebagai Kasi Pengawasan Jasa Kontruksi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Kota Lubuklinggau.

Lubuklinggau, April 2018



Yessi Kalair

NIM. 500755709

DAFTAR ISI

JUDUL TESIS	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan masalah	11
C. Tujuan	11
D. Manfaat Penelitian	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	13
1. Budaya Organisasi	
a. Pengertian Budaya Organisasi	13
b. Fungsi dan Tujuan Budaya Organisasi	15
c. Pembentukan Budaya Organisasi	17
d. Karakteristik atau ciri-ciri Organisasi.....	18
e. Indikator Budaya Organisasi	19
f. Tipe-tipe Budaya Organisasi	21
g. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai ...	22

2. Kompetensi	
a. Pengertian Kompetensi	23
b. Fungsi dan Tujuan Kompetensi	25
c. Tingkat Kompetensi	25
d. Karakteristik Kompetensi	26
e. Indikator Kompetensi	28
f. Mengatasi Hambatan Kompetensi	30
3. Motivasi	
a. Pengertian Motivasi	31
b. Fungsi dan Tujuan Motivasi	32
c. Tahapan Motivasi	35
d. Metode Motivasi	36
e. Indikator Motivasi	37
f. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi	39
g. Keterkaitan Motivasi Kerja	40
4. Kinerja	
a. Pengertian Kinerja	41
b. Fungsi dan Tujuan Kinerja	43
c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	45
d. Metode Pencapaian Kinerja	45
e. Indikator Kinerja	49
B. Penelitian Terdahulu	50
C. Kerangka Berpikir	53
D. Operasional Variabel	55

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	58
B. Populasi dan sampel	59
C. Instrumen Penelitian	60

D. Prodesur Pengumpulan Data.....	61
E. Metode Analisis Data	61
a. Metode deskriptif.....	61
b. Uji Instrumen	62
c. Uji Normalitas	63
d. Uji Asumsi Klasik.....	64

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	71
B. Uji Asumsi Klasik.....	83
C. Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
D. Pembahasan	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	95
B. Implikasi Manajerial	96
C. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1 Kerangka Berpikir.....	54
Gambar	4.1 Heteroskedastisitas.....	85
Gambar	4.2 Uji Normalitas.....	86



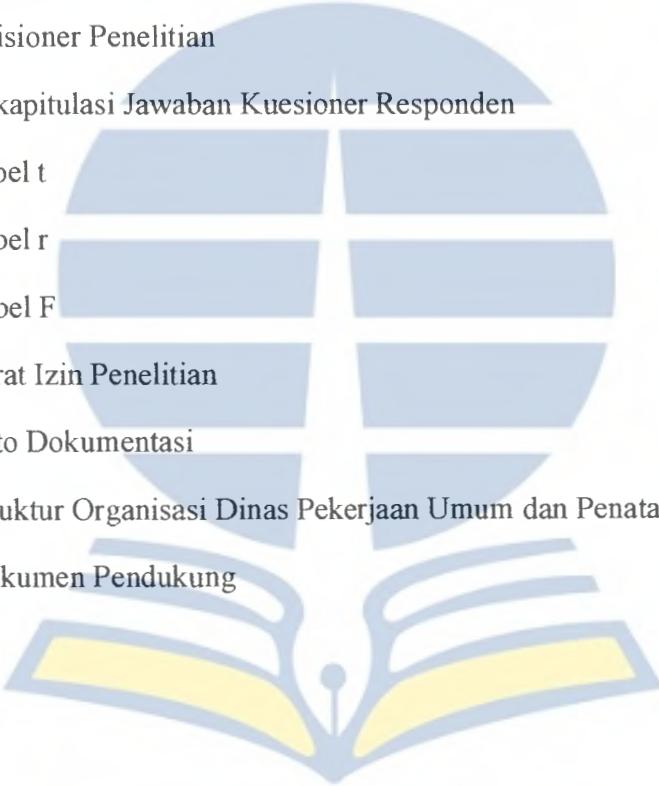
DAFTAR TABEL

Tabel	1.1 Absensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota LLG	7
Tabel	1.2 Tanda Terima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) SKPD Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuklinggau tahun 2016 s/d 2018	8
Tabel	1.3 Data Pegawai yang Mengikuti Diklat PIM III dan PIM IV	9
Tabel	1.4 Data Pegawai yang Mengikuti Bimtek	10
Tabel	2.1 Penelitian Terdahulu	50
Tabel	2.2 Operasional Variabel	56
Tabel	3.1 Jumlah Instrumen Pernyataan	60
Tabel	3.2 Taraf Koefisien Korelasi	66
Tabel	4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Jabatan dan Masa Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota LLG	73
Tabel	4.2 Hasil SPSS Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	74
Tabel	4.3 Hasil SPSS Uji Validitas Variabel Kompetensi	75
Tabel	4.4 Hasil SPSS Uji Validitas Variabel Motivasi	76
Tabel	4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja	76
Tabel	4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	77
Tabel	4.7 Skor Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	78
Tabel	4.8 Skor Jawaban Responden Variabel Kompetensi	80
Tabel	4.9 Skor Jawaban Responden Variabel Motivasi	81
Tabel	4.10 Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja	82
Tabel	4.11 Uji Multikolinearitas	84
Tabel	4.12 Uji Parsial (t-test)	87

Tabel 4.13 Determinasi Model	88
Tabel 4.14 Uji F	89



DAFTAR LAMPIRAN

- 
- Lampiran 1 Lembar Layak Uji
 - Lampiran 2 Lembar Bimbingan Penulisan Tesis
 - Lampiran 3 Instrumen Penelitian
 - Lampiran 4 Kuisioner Penelitian
 - Lampiran 5 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden
 - Lampiran 6 Tabel t
 - Lampiran 7 Tabel r
 - Lampiran 8 Tabel F
 - Lampiran 9 Surat Izin Penelitian
 - Lampiran 10 Foto Dokumentasi
 - Lampiran 11 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
 - Lampiran 12 Dokumen Pendukung

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan. Sumber daya manusia adalah jantung sebuah organisasi yang merupakan motor penggerak utama sebagai penentu keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan menentukan kualitas kerja pegawai. Potret mengenai aparatur pemerintah di Indonesia selalu menjadi kajian yang sangat menarik untuk dibahas dan didiskusikan. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Pegawai selaku aparatur negara mempunyai peran strategis dan merupakan asset utama dalam organisasi. Sebagai aparatur pemerintahan, pegawai selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu seefektif mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi.

Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Pembinaan dan pengembangan SDM untuk mewujudkan sosok aparatur yang profesional, berpandangan komprehensif,

bervisi modern, bermoral tinggi dan berkomitmen kuat terhadap pelayanan umum, mutlak diperlukan. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang baik oleh pemerintah, diperlukan aparat pemerintah yang memiliki kemauan untuk berkerja dengan penuh kesadaran sebagai pelayan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Di dalam suatu organisasi, kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Pentingnya peranan kinerja sumber daya manusia tercermin dari kebutuhan organisasi untuk membuat strategi manajemen sumber daya manusia sejajar dengan pentingnya strategi di bidang lainnya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sebagaimana diketahui bahwa tujuan dan sasaran manajemen dalam suatu organisasi birokrasi swasta berbeda-beda sehingga memerlukan pendekatan yang berbeda pula dalam mengoperasionalkan dan mencapai kinerja. Oleh karena itu

manajemen harus dapat mengidentifikasi dan memahami secara lebih baik terhadap tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh manajemen. Beberapa kejadian yang diyakini akan menjadi penghambat dalam membangun kompetensi Sumber Daya Manusia diantaranya adalah kurangnya moralitas dan disiplin aparatur, kurang meratanya distribusi pegawai, rendahnya motivasi, inovasi dan kreativitas kerja, serta belum adanya *job description* yang jelas bagi pegawai. Penempatan kerja yang benar juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga sumber daya manusia yang ada mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Ketepatan atau ketidak tepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Dengan demikian setiap pegawai haruslah mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya.

Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik adalah jika terjadi kesesuaian antara nilai dan norma pribadi masing-masing pegawai dengan nilai organisasi yang dianut sebagai lingkungan menjalani kegiatan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai ditentukan pula oleh kompetensi yang memenuhi standar kerja. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah

ditentukan. Kompetensi dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan kendala dalam pekerjaannya, sehingga pada akhirnya pegawai juga dapat memaksimalkan kinerjanya.

Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan organisasi. Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi kerja juga diartikan sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Motivasi dapat memengaruhi emosional pegawai. Kinerja akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menciptakan motivasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya.

Sejalan dengan uraian diatas, dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Lubuklinggau yang bergerak dalam bidang pembangunan dan penyesuaian tata ruang kota Lubuklinggau senantiasa mempertimbangkan peraturan dan undang-undang yang

mengatur kegiatannya. Dalam menjalankan kegiatannya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau berpedoman pada landasan hukum sebagai berikut:

- a. Undang-undang Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Lubuklinggau
- b. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Pembentukan keuangan Negara
- c. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
- d. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- f. Peraturan Walikota Lubuklinggau No 39 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tugas pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau melaksanakan tugas pokok dan fungsi berdasarkan Keputusan Walikota Nomor 38 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau dan kemudian direvisi lagi Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 39 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau sebagai berikut:

- a. Pengelolaan kegiatan kesekretariatan, meliputi perencanaan dan keuangan, umum dan kepegawaian
- b. Penyusunan program di bidang Cipta Karya, Bina Marga, Sumber Daya Air, Jasa Kontruksi dan Tata Ruang

- c. Perumusan kebijakan teknis, fasilitas, koordinasi serta pembinaan di bidang Cipta Karya, Bina Marga, Sumber Daya Air, Jasa Kontruksi dan Tata Ruang
- d. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian di bidang Cipta Karya, Bina Marga, Sumber Daya Air, Jasa Kontruksi dan Tata Ruang
- e. Pengendalian dan pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya, dan
- f. Pelaksanaan tugas lain di bidang Cipta Karya, Bina Marga, Sumber Daya Air, Jasa Kontruksi dan Tata Ruang

Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi adalah upaya yang menjadi titik perhatian dalam penelitian ini demi meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut berdasarkan hasil pengamatan peneliti sebagai staff di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah kota Lubuklinggau, berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya juga tidak terlepas dari budaya kerja yang dilakukan oleh para pegawai dalam bekerja. Budaya kerja yang ada pada masing-masing pegawai akan tercermin dalam sikap dan perilaku pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu, budaya kerja menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi karena di anggap mampu memengaruhi hubungan dan suasana kerja kearah yang lebih baik, serta mampu memengaruhi kinerja setiap pegawai. Salah satu yang mendukung budaya organisasi adalah kehadiran pegawai, seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Absensi pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Lubuk linggau

No	Bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja	Total hari kerja	Uraian					% Kehadiran
					Alpa	Izin	Sakit	Cuti	Hadir	
1	January	85	22	1870	23	1	0	0	1846	98,71
2	February	85	19	1615	48	2	1	0	1564	96,84
3	Maret	85	21	1785	59	2	1	1	1722	96,47
	Jumlah	255	62	5270	130	5	2	1	5132	97,38

Sumber : TU dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota lubuk linggau

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa rata-rata kehadiran pegawai dari bulan Januari–maret tahun 2018 sebesar 97,38% dan sisanya sebesar 2,62% tidak hadir dengan berbagai alasan. Tabel 1.1 tersebut juga memperlihatkan angka ketidak hadiran di karenakan alpa/tanpa keterangan yaitu sebesar 2,46% hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian khusus karena ketidak hadiran pegawai akan mengganggu kinerja pegawai secara keseluruhan.

Keadaan lain yang terlihat di kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang pemerintah kota Lubuklinggau adalah pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi masih bervariatif dan budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya dapat memengaruhi kepribadian pegawai untuk bertindak secara individu sesuai dengan budaya organisasi, hal ini ditunjukkan masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mentaati ketentuan jam kerja, kurang disiplin, masih terlihat pegawai ngobrol bersantai, ruangan kerja pegawai ada yang kosong pada saat jam kerja, pegawai keluar pada jam kerja dengan alasan yang tidak jelas tanpa izin dari atasan. Keadaan seperti ini tidak dapat dibiarkan, karena apabila di biarkan berlarut-larut dapat mengarah kepada tindakan pegawai tidak loyal, pegawai datang terlambat mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan meningkat (Robbins, 2002: 37).

Budaya organisasi sangat mendukung untuk kinerja pegawai namun motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi. Salah satu untuk memotivasi pegawai adalah dengan adanya TPP (Tambah Penghasilan Pegawai) setiap bulannya, seperti tabel berikut ini :

Tabel 1.2

Tanda terima tambahan penghasilan pegawai (TPP) SKPD Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuk linggau 2016 s/d 2018

No	Golongan	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Golongan IV			
	Kadin	4.950.000	4.950.000	4.950.000
2	Golongan III			
	Sekretaris	3.000.000	3.000.000	3.000.000
	Kabid	1.800.000	1.800.000	1.800.000
	Kasi	1.080.000	1.080.000	1.080.000
	Staf	810.000	810.000	810.000
3	Golongan II	620.000	620.000	620.000
4	Golongan I	540.000	540.000	540.000

Sumber : Keuangan Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang

Dari tabel 1.2 dari tahun 2016 sampai tahun 2018 para pegawai mendapatkan TPP (tambahan penghasilan pegawai) yang sama. Dengan bertambahnya pekerjaan setiap tahun pegawai mengharapkan TPP juga bertambah karena akan memotivasi dan lebih semangat lagi untuk bekerja. Namun dari tabel tersebut TPP dari tiga tahun tidak ada kenaikan sehingga banyak staf pegawai kurang motivasi untuk bekerja. Selain motivasi kerja maka kompetensi juga harus dimiliki pegawai karena untuk menunjang kinerja pegawai. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat penting sebagai dasar kemampuan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan adanya kompetensi semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan pegawai, pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas serta dapat meningkatkan kinerja. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Spencer (2001: 41) dapat

diuraikan kedalam tiga bagian penting yakni pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sangat di perlukan untuk mendukung suatu kinerja. Salah satu bentuk kompetensi pegawai yaitu pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti tabel 1.3 dan tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.3
Data Pegawai yang Mengikuti Diklat PIM III dan PIM IV

No	Nama	Pangkat / Gol	Tahun		
			2017	2016	2015
1	Ibrahim, ST	Penata III D Kabid bina marga	✓	0	0
2	M.Iskandar S.Sos.M.Si	Penata III D Kabid tata ruang	✓	0	0
3	Ihwan .MT	Penata III D Kabid cipta karya	✓	0	0
4	Yessi kalair,ST	Penata muda Tk1 III B Kasi pengawasan jasa kontruksi	✓	0	0

Dari tabel 1.3 terdapat pendidikan dan latihan kepemimpinan dari pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Lubuklinggau, yang di laksanakan tahun 2017. Pada tahun 2015 dan 2016 belum dilaksanakan diklat PIM tersebut. Setelah dilaksanakan diklat tersebut pegawai memiliki ilmu yang bertambah sehingga dapat meningkatkan kompetensi pegawai, dengan kompetensi pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1.4
Data pegawai yang mengikuti Bimtek

No	Nama	Pangkat / Gol Jabatan	Tahun		
			2017	2016	2015
1	Yongki arbiansyah ,SE	Penata /III C Kasubag keuangan	✓	0	0
2	Syukron jamil,SIP	Penata muda Tk 1/IIIB Staf keuangan	✓	0	0
3	Cahyo putro susilo,ST	Penata muda III/a staf keuangan	✓	0	0
4	Agusta indera gunawan,ST	Penata muda III/a Staf dinas pekerjaan umum	✓	0	0

Dari tabel 1.4 tersebut pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Lubuklinggau mengikuti BIMTEK, yang di laksanakan tahun 2017. Dengan BIMTEK tersebut dapat menambahkan pengetahuan yang lebih lagi dari sebelumnya dan dapat menambah kompetensi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi berhubungan dengan apa yang di lakukan pegawai di lingkungan kerja dengan tingkatan dan standar masing-masing kemampuan yang dimiliki yaitu pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja. Standar tersebut mencakup semua aspek manajemen kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas dan untuk mengetahui lebih jauh mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan permasalahan yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Berdasarkan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan di atas adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat penelitian yang bersifat teoritis maupun praktis:

1. **Manfaat Teoritis**

Dapat memberikan tambahan teori, literatur dalam studi kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk memperdalam penelitian mengenai analisis kinerja pegawai.

2. **Manfaat Praktis**

- a. **Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang.

- b. **Bagi Instansi**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.

- c. **Bagi Pembaca**

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai referensi, informasi ataupun pengetahuan baru bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari (Fahmi, 2015: 185). Budaya didefinisikan sebagai cara bagaimana kita melakukan sesuatu pada saat ini, yang penekanannya menjelaskan tentang sikap yang terwujud melalui sebuah teladan dari atas, seperti dari pemimpin organisasi atau orang yang dituakan dalam masyarakat, yang direfleksikan dalam aturan dan prosedur suatu organisasi kemasyarakatan resmi (Tampubolon, 2012: 222 dan 223).

Sedangkan Organisasi adalah suatu entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama. Didalam budaya organisasi terdapat standar perilaku, misalnya aturan yang memandu anggotanya untuk melakukan apa dan berapa banyak tugas yang harus dikerjakan. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi.

Robbins (2002: 279) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya

organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut. Sehingga budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam suatu organisasi.

Robbins dan Couter (2010: 63) menulis bahwa budaya organisasi (*organization culture*) sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain.

Kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi dengan budaya organisasi akan menimbulkan kinerja yang baik, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka panjang. Hal ini didukung oleh pendapat Sutrisno (2015: 64) yang menyatakan bahwa budaya yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk bersikap positif, dedikatif, dan produktif dalam waktu yang lama.

Begitu kuatnya pengaruh budaya organisasi (birokrasi) terhadap perilaku para anggota organisasi, maka budaya organisasi (birokrasi) mampu menetapkan tapal batas untuk membedakan dengan organisasi (birokrasi) lain, mampu membentuk identitas organisasi dan identitas kepribadian anggota organisasi, mampu mempermudah

terciptanya komitmen organisasi daripada komitmen yang bersifat kepentingan individu, mampu meningkatkan kemantapan keterikatan sistem sosial dan mampu berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan simbol-simbol kendali perilaku para anggota organisasi.

b. Fungsi dan Tujuan Budaya Organisasi

1) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003), beberapa fungsi budaya organisasi adalah :

- a) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan organisasi lain yang mempunyai sifat hasil yang berbeda.
- b) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- c) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi social berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

d) Membuat perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal (Wibowo, 2016: 49-50).

Menurut Tika (2006: 14) beberapa fungsi dari budaya organisasi yaitu sebagai pembeda dengan lingkungan maupun organisasi lain, sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu organisasi, menyarankan stabilitas sistem sosial, sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku staf, sebagai integrator, membentuk *attitude* yang baik bagi para staf, menyelesaikan masalah masalah pokok organisasi, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi, dan sebagai alat komunikasi. Budaya Organisasi dapat difungsikan sebagai identitas organisasi, social cohesen (pengikat/pemersatu), sources (sumber inspirasi), sumber penggerak dan pola perilaku, peningkat nilai tambah, pengganti formalisasi, dan mekanisme adaptasi terhadap perubahan (Torang, 2014: 112).

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa fungsi budaya organisasi merupakan batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Dengan kata lain fungsi budaya organisasi yakni membedakan dengan organisasi lain, memberikan identitas organisasi, memfasilitasi komitmen bersama, mestabilkan identitas organisasi, memfasilitasi komitmen bersama, mestabilkan sistem sosial, memersatukan organisasi dan memberikan sumber inspirasi, penggerak dan pola perilaku serta alat yang memberikan pengertian.

2) Tujuan Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan unsur yang dapat menjaga stabilitas pegawai dalam berperilaku guna menjalankan fungsi organisasi. Budaya Organisasi juga membantu mengarahkan sumber daya manusia ke pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai divisi, departemen atau unit, sehingga mampu menjadi perekat dalam organisasi (Uha, 2015: 15).

Pengaruh kuat budaya yang dianut oleh suatu organisasi akan mampu membantu pembentukan manajemen kinerja. Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka harus konsisten dan menerapkannya secara terus menerus kepada karyawan (Fahmi, 2015: 188).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikatakan tujuan budaya organisasi adalah untuk menjaga kestabilan perilaku karyawan dalam menjalankan fungsi organisasi, memenuhi kepuasan pelanggan, membantu pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, meningkatkan kekompakan tim dan membantu pembentukan manajemen kinerja.

c. Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011), dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sulit bagi para manajer untuk mengubahnya. Ada tiga macam proses terbentuknya budaya perusahaan, yaitu :

- 1) Budaya diciptakan oleh pendirinya.
- 2) Budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

- 3) Budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara sistematis.

d. Karakteristik atau Ciri-ciri Budaya Organisasi

Beberapa kultur organisasi dapat dikatakan kuat sedangkan yang lainnya dikatakan lemah. Untuk mengetahui apakah kultur suatu organisasi sudah kuat, ada beberapa karakteristik yang perlu dinilai yaitu:

1. Kebersamaan

Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kebersamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh faktor orientasi dan penghargaan. Supaya orang-orang tersebut mau berbagi nilai-nilai kultural yang sama, mereka harus mengetahui apakah nilai-nilai ini. Banyak organisasi memulai proses ini dengan program orientasi. Para pegawai baru diberitahu tentang filosofi organisasi dan cara untuk mengoperasikannya. Orientasi ini berlanjut dalam pekerjaan manakala atasan dan teman sekerja mereka berbagi nilai-nilai ini melalui kebiasaan-kebiasaan, kata-kata, contoh-contoh atau kerja sehari-hari. Kebersamaan juga dapat dilihat dari keteraturan perilaku anggota-anggota organisasi yang dapat diamati. Selain itu kebersamaan juga dipengaruhi oleh penghargaan. Organisasi-organisasi memberikan promosi, pangkat atau jabatan, pengakuan dan bentuk-bentuk penghargaan yang lain kepada mereka yang setia dengan nilai-nilai ini.

2. Peran Pemimpin

Pemimpin yang kuat adalah seorang pemimpin yang dapat menetapkan arah organisasi yang dipimpinnya artinya dapat melahirkan perubahan untuk mencapai

tujuan organisasi, mengarahkan orang-orang untuk menciptakan kesatuan tindakan, dan juga dapat memotivasi dan memberi inspirasi kepada bawahannya. Sehingga tercipta budaya yang terbuka dalam organisasi.

3. Intensitas

Derajat intensitas disini adalah hasil dari struktur penghargaan. Ketika para karyawan menyadari bahwa mereka akan diberi penghargaan untuk melakukan sesuatu dengan cara yang ditetapkan organisasi, keinginan mereka untuk melakukannya dengan cara tersebut akan meningkat. Sebaliknya, ketika mereka tidak diberi penghargaan atau merasa lebih menguntungkan kalau tidak mengerjakan sesuatu dengan cara yang ditetapkan organisasi, komitmen mereka terhadap nilai-nilai inti akan menghilang. Meskipun pengakuan dan penghargaan penghargaan finansial lainnya juga termasuk penting, uang ternyata masih memegang peranan penting.

Budaya organisasi yang berlaku dalam dunia birokrat, bentuk dan sumber daya yang ada dalam organisasi pada umumnya sama dengan apa yang ada dalam organisasi perusahaan dan sosial. Namun berbeda dalam visi, misi dan karakteristik yang dimilikinya. Organisasi publik atau birokrasi publik tidak berorientasi langsung pada tujuan akumulasi keuntungan, namun memberikan layanan publik dan menjadi katalisator dalam penyelenggaraan pembangunan maupun penyelenggaraan tugas negara.

e. Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins (2002: 279) adalah sebagai berikut :

1) *Innovation and risk taking*

Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2) *Attention to detail*

Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail. Hal ini disebut ketekunan (*diligency*)

3) *Outcome orientation*

Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

4) *People Orientation*

Orientasi orang, yaitu sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi itu. Sejauh mana keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi tanpa mengharap adanya suatu hal yang lebih dari perusahaan. Hal ini disebut ketulusan karyawan (*sincerity*).

5) *Team Orientation*

Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim. Seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukan perorangan, yang membutuhkan perasaan saling menghargai antara karyawan dalam hal ini membutuhkan kesabaran (*patience*).

6) *Aggressiveness*

Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

7) *Stability*

Stabilitas atau kemantapan, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

f. **Tipe-tipe Budaya Organisasi**

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki yang diterjemahkan oleh Erly Suandy (2003: 86) terdapat tiga tipe umum budaya organisasi yaitu konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif. Setiap tipe berhubungan dengan seperangkat keyakinan normatif yang berbeda. Keyakinan normatif mencerminkan pemikiran dan keyakinan individu mengenai bagaimana anggota dari sebuah kelompok atau organisasi tertentu diharapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

- 1) Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya, berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan.
- 2) Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.
- 3) Perusahaan dengan budaya agresif-defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan dan kompetitif.

Secara alami budaya organisasi sukar untuk dipahami, tidak berwujud, implisit, dan dianggap biasa saja. Setiap perusahaan memiliki tipe budaya organisasi, sebuah organisasi atau perusahaan mungkin dapat memiliki budaya organisasi dominan yang sama, namun perusahaan memiliki keyakinan normatif dan karakteristik budaya organisasi yang lain.

g. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Kreitner dan Kinicki (2003) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi mampu memberikan motivasi yang tinggi dari pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai target.

Adapun contoh-contoh Budaya Organisasi :

1. Kerapian Administrasi

Budaya organisasi dalam hal kerapian administrasi, merupakan yang harus dihidupkan dalam organisasi, baik itu surat-menurut, keuangan, pendapatan

karyawan, barang masuk/keluar dan sebagainya yang membantu dalam kinerja organisasi.

2. Pembagian Wewenang Yang Jelas

Hal ini merupakan kunci yang dapat menentukan keberhasilan akan kinerja dalam perusahaan. Tanpa adanya pembagian wewenang kinerja mungkin para anggota atau karyawan dalam perusahaan tersebut akan kebingungan mana yang dijalankan dan mana yang tidak.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan budaya organisasi yang melekat dimana pun berada. Dimana disiplin merupakan karakter dan sifat dari orang-orang atau kelompok yang sukses.

4. Inovasi

Budaya organisasi biasanya akan mendorong anggota team untuk melahirkan suatu ide-ide kreatif dan inovasi baru untuk tujuan organisasi yaitu kemajuan organisasi.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kinerja (2016: 217) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menurut Robbins (2002: 37) disebut juga sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Adapun kemampuan individu

dibentuk oleh 2 (dua) faktor yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Kompetensi menurut Andrews dan Higson (2007) adalah pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang memungkinkan seseorang untuk efektif melakukan kegiatan dari pekerjaan atau fungsi tertentu dengan standar kerja yang diharapkan. Kelompok umum yang paling penting dari kompetensi yang dibutuhkan adalah tingkat *soft skill* yang lebih tinggi terutama yang berkaitan dengan komunikasi.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan tersebut, maka peneliti menyimpulkan kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya, atau dengan kata lain kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Sedangkan kompetensi pegawai adalah kemampuan dan kewenangan seorang pegawai dalam menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

b. Fungsi dan Tujuan Kompetensi

1) Fungsi Kompetensi

Fungsi penilaian kompetensi bertujuan sebagai berikut.:

- a) Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
- b) Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja
- c) Untuk sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan.

2) Tujuan Kompetensi

Tujuan evaluasi kompetensi karyawan dapat dikategorikan atas dua tujuan pokok ialah:

- a) Untuk tujuan administratif
- b) Untuk tujuan pengembangan diri

c. Tingkat Kompetensi

Spencer (Wibowo, 2016: 111) tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu :

- 1). *Behavior tools*
 - a) *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
 - b) *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif dan menerima pelamar yang baik skill menunjukkan produk.

2). *Image attribute*

- a) *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh sekelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut.
- b) *Self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berbeda diatas “*fast track*”.

3). *Personal characteristic*

- a) *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya ingin memengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

d. Karakteristik Kompetensi

Spencer (dalam Wibowo, 2016: 272) menjelaskan ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu :

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten difikirkan atau diinginkan seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Wibowo (2016: 275) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
- 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- 7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 8) *Leadership competency*, kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun

visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

- 9) *Client service competency*, kompetensi merupakan kegiatan mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
- 10) *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- 12) *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Andrew dan Higson (2007) dalam jurnal yang berjudul "*Role of Undergraduate Work Placement in Developing Employment Competences : Result from a 5 year study of Employers*" indikator kompetensi diantaranya :

1. *Communication Skills*

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan ringkas menggunakan berbagai metode lisan dan tertulis.

2. *Team-working and Relationship Building Skills*

Kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan memanfaatkan keterampilan interpersonal yang tepat untuk membangun hubungan dengan rekan kerja, anggota tim dan para pemangku kepentingan eksternal.

3. *Self and Time Management Skills*

Kemampuan untuk mengatur diri sendiri, waktu seseorang dan jadwal seseorang secara efektif dalam setiap situasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan.

4. *Ability to see the Bigger Picture*

Kemampuan untuk melihat bagaimana segala sesuatu saling berhubungan dan melakukan pendekatan terhadap isu-isu yang terkait dengan pekerjaan secara strategis dan inovatif.

5. *Influencing and Persuading Abilities*

Kemampuan untuk berkomunikasi di semua tingkatan menggunakan teknik mempengaruhi dan keterampilan negosiasi untuk secara positif mempengaruhi orang lain.

6. *Problem Solving Abilities*

Kemampuan menganalisis masalah dan situasi secara kritis dan logis atau disebut juga kemampuan menerapkan solusi terbaik dan logis untuk suatu masalah.

7. *Leadership Abilities*

Kemampuan memimpin sebuah tim, mengambil tanggung jawab untuk tugas, memberikan arahan, memberikan struktur dan menetapkan tanggung jawab kepada orang lain.

8. *Presentation Skills*

Kemampuan untuk menyiapkan dan menyampaikan informasi yang efektif kepada audiens yang berbeda dalam berbagai macam keadaan dengan maksud ingin memperkenalkan suatu produk maupun program kegiatan.

f. Mengatasi Hambatan Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2016: 286) menyebutkan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1) *Admitting incompetence* (Mengalami Kekurangan Kompetensi)

Sering kali terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui orang lain. Budaya berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan dalam kompetensi. Untuk itu, ada baiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

2) *Raising Expectations* (Meningkatkan Harapan)

Pekerjaan manajer dan *coach* termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. *Coach* perlu terus menerus meningkatkan pekerja atas visinya, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai visi dengan perilaku saat ini, dan membantu mereka mengembangkan tujuan dan langkah tindak untuk mengatasi kesenjangan.

3) *Identifying barriers* (Mengidentifikasi Hambatan)

Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara

efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional.

4) *Including support mechanism* (Memasukkan Mekanisme Dukungan)

Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja untuk membantu memastikan rencana kinerja pekerjaan adalah:

- a. Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak
- b. Mengomunikasikan kemajuan kepada orang lain
- c. Menggunakan penghargaan

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Motivasi secara umum adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya sejenis yang mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya.

Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2007: 219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Robbins (2002: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi menurut Santosa (2010: 56)

merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Motivasi menurut teori Maslow secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Maslow mengembangkan teori tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menyebut teorinya sebagai hirarki kebutuhan. Kebutuhan ini mempunyai tingkat yang berbeda-beda. Ketika suatu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, orang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya orang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat berikutnya.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan (kegiatan) dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Fungsi dan Tujuan Motivasi

1). Fungsi Motivasi

Menurut Suwatno (2013: 147) fungsi motivasi mencakup atas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal-balik.

a) Asas mengikutsertakan

Maksudnya adalah mengajak bawahan untuk ikut serta dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga karyawan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan dengan meningkatkan gairah kerja.

b) Asas komunikasi

Maksudnya adalah menginformasikan secara jelas tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi sehingga motivasi karyawan tinggi karena merasa dihargai.

c) Asas pengakuan

Maksudnya adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya sehingga karyawan bekerja keras dan rajin.

d) Asas perhatian timbal-balik

Maksudnya adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan kita kepada mereka dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Akibatnya prestasi karyawan meningkat, laba meningkat dan balas jasa pun meningkat.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa asas motivasi yang diimplementasikan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan bagi karyawan.

2) Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan dari motivasi menurut Suwatno (2013: 147) tujuan motivasi adalah :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja.
- g) Meningkatkan motivasi, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi juga memiliki tujuan sebagaimana pendapat menurut Hasibuan (2007: 151) :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang lebih baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi aktif pegawai.
- i. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tujuan-tujuan motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

c. Tahapan Motivasi

Menurut Suwatno (2013: 147) motivasi terdiri dari tiga buah model, yaitu model tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia :

(1) Model tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin besar prestasinya semakin besar prestasinya semakin besar balas jasanya. Jadi, motivasi bawahannya hanya untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja.

(2) Model hubungan manusia

Model ini mengungkapkan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaanya. Dengan memperhatikan kebutuhan materil dan non materil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materi dan non materi.

(3) Model sumber daya manusia

Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang dan barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah

berprestasi baik karena ia puas, melainkan karena merasa termotivasi oleh tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jadi menurut model sumber daya manusia, untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang lebih luas bagi mereka untuk mengambil keputusan atau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaanya. Motivasi moral atau gairah kerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

d. Metode Motivasi

Suwatno (2013: 148) menyatakan bahwa terdapat dua buah metode dari motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi baik secara materil maupun non materil yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung ini bisa dalam bentuk ucapan, pujian, tunjangan hari raya, bonus ataupun bintang jasa.

2). Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang, betah dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya dengan menyediakan mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman dan tenang, penempatan yang tepat, dan

lain-lain, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

e. Indikator Motivasi

Menurut teori kebutuhan Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2007: 102), indikator motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman yang meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang akan berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok pemikiran Maslow antara lain :

1. Kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberi motivasi.
2. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan rasa frustasi, konflik, dan stres.
3. Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang, dan sebagai akibatnya akan terus berusaha bergerak keatas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan.

4. Kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan aktif atau terpicu sampai kebutuhan yang mendominasi dapat terpenuhi. Seseorang hanya dapat naik dalam hierarki kebutuhan ketika kebutuhan pada tingkat rendahnya sudah terpenuhi.

f. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 149) faktor-faktor yang memengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan tujuan terlebih dahulu, yaitu tujuan dari pada organisasi lalu kemudian dapat memotivasi karyawan kepada tujuan tersebut.

2) Mengetahui kepentingan

Adalah dengan melihat kepentingan serta keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi yang efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi.

4) Integrasi tujuan

Harus ada penyatuan tujuan antara perusahaan dengan karyawan dan untuk itu perlu adanya penyesuaian motivasi.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6) Team Work

Manajer harus bisa membentuk *team work* yang terkoordinasi dengan baik, karena *team work* merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Kebutuhan merupakan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan dapat bersifat psikologis (kebutuhan untuk makan), bersifat psikologis (kebutuhan harga diri) atau bersifat sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial).

g. Keterkaitan Motivasi Kerja

Dibawah ini terdapat beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

1. Teori motivasi klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik karena ia memandang motivasi para pekerjanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik berupa uang atau pun barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan karyawan.

Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana mendapatkan imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Teori ini menganut teori kebutuhan tunggal, yang diperhatikan oleh kebutuhan biologis saja atau kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji pekerja ditingkatkan maka dengan sendirinya ia akan lebih bergairah untuk bekerja.

2. Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori ini dinamakan “*Theory of Human Motivation*”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku (bekerja) karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat dua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat tiga dan seterusnya sampai tingkat kelima.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2005: 22).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Cormick dan Tiffin 1980 (Sutrisno, 2015: 172) kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2007: 105), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Empat aspek kinerja secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja, menerangkan tentang jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

b. Fungsi dan Tujuan Kinerja

1) Fungsi Kinerja

Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidak berjalan sendiri tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, juga dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Fahmi (2015: 142) menyebutkan fungsi manajemen kinerja adalah mencoba memberikan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, maka kinerja menjalankan fungsinya dalam mengukur nilai dan manfaat dari pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga tidak membawa pengaruh yang negatif bagi aktivitas organisasi.

Dalam lingkungan kerja sering terjadi berbagai permasalahan yang dapat memicu konflik, sehingga mengganggu kinerja pegawai. Hal ini tentunya dapat menurunkan kreativitas dan inovasi pegawai. Kinerja dapat berfungsi untuk membangun daya saing akan kesadaran pegawai dalam berdisiplin.

Maka dari beberapa pendapat yang telah diuraikan didatas, dapat dikatakan fungsi kinerja adalah untuk mengukur nilai dan manfaat kerja pegawai, menurunkan potensi konflik, membangun daya saing organisasi, membangun kedisiplinan kerja, meningkatkan kreativitas dan inovasi pegawai dan menumbuhkan kesadaran berdisiplin.

2) Tujuan Kinerja

Tujuan manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri. Diantara tujuan spesifik kinerja yang diterapkan dalam manajemen organisasi adalah :

- a) Untuk mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- b) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerjanya.
- c) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- d) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- e) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Dari pendapat diatas, kinerja memiliki tujuan dalam memosisikan dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian, kemampuan dan komitmennya. Kinerja yang digerakkan manajemen akan menumbuhkan suatu budaya individu dan kelompok yang bertanggung jawab untuk mencapai peningkatan yang dapat diraih organisasi, pendorong perubahan, serta meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

1). Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2). Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3). Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4). Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Metode Pencapaian Kinerja

Metode pencapaian kinerja pegawai biasanya dilakukan secara berkala, misalnya bulanan, kwartal, semester atau satu tahun. Namun umumnya yang banyak digunakan

adalah periode semesteran (6 bulan) dan tahunan (12 bulanan). Dengan mengetahui sejauhmana pencapaian kinerja pegawai, manajemen organisasi dapat melakukan langkah-langkah penilaian dan evaluasi. Adapun tujuan penilaian dan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui sejauhmana kapasitas kinerja yang telah dilakukan oleh pihak karyawan atau pimpinan di sebuah organisasi.

Untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan, maka manajemen organisasi dapat menggunakan metode objektif dan metode pertimbangan :

- 1) Metode objektif (*objective methods*), sejauhmana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Bagi banyak pihak metode objektif bisa memberikan hasil yang tidak begitu akurat atau mengandung bias karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus sehingga dia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat. Sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan dia tidak bisa menunjukkan kemampuannya secara maksimal.
- 2) Metode pertimbangan (*judgemental methods*), metode berdasarkan nilai ranking yang dimiliki seorang karyawan. Jika dia memiliki nilai ranking yang tinggi berarti memiliki kualitas kinerja yang bagus, demikian sebaliknya. Metode ini memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditampakkan dalam kelompok kerja yang memiliki ranking yang bagus maka penilaiannya dapat memengaruhi posisi sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya.

Dari tahun 1979, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan, atau disebut juga DP3.

Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 1979 Tentang

Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS. Seiring dengan derasnya arus reformasi birokrasi, aparatur negara dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Pada Tahun 2014 Pemerintah Republik Indonesia melakukan penyempurnaan penilaian kinerja PNS yang semula menggunakan DP3 menjadi pola dan mekanisme penyusunan serta penilaian dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja PNS dan secara efektif diimplementasikan pada 1 Januari 2014.

Demikian hal nya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum di akhir tahun akan dilakukan penilaian. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yaitu akhir bulan Desember tahun bersangkutan atau paling lambat akhir bulan Januari tahun berikutnya, atau pada saat berakhirnya masa jabatan dalam hal terjadi perubahan struktur organisasi baik yang berhubungan dengan pengangkatan dan pemberhentian, promosi, atau mutasi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan menggunakan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun unsur-unsur dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri dari unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilakukan dengan menilai Pegawai Negeri Sipil melalui kegiatan tugas pokok jabatan, tugas tambahan dan kreatifitas/unsur penunjang. Sedangkan untuk penilaian dari unsur perilaku kerja yang dinilai adalah unsur orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil ini bersifat satu arah, karena dilakukan langsung oleh atasan/pejabat yang berwenang. Unsur-unsur yang dinilai dalam perilaku kerja dari Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil secara

umum mengandung tentang ideologi dan nasionalisme. Sementara untuk penilaian kinerja dalam Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) sudah ada kriteria tersendiri mengingat semakin berkembangnya kompleksitas tugas dan fungsi untuk setiap pegawai itu sendiri. Secara umum, penilaian menggunakan SKP jika dilihat dari sistem penilaianya lebih efektif dan lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan, sehingga memiliki nilai edukatif karena hasil penilaian dikomunikasikan secara terbuka serta dapat mengukur secara langsung produktivitas dan hasil akhir kerja PNS.

Penilaian prestasi kerja PNS dengan SKP terdiri atas 2 (dua) unsur, yaitu pencapaian SKP dengan bobot 60% dan perilaku kerja dengan bobot 40%. Penilaian perilaku kerja PNS meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Aspek kepemimpinan dinilai hanya untuk PNS yang menduduki jabatan. Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan.

Dalam hal realisasi kerja melebihi target, maka penilaian capaian SKP dapat lebih dari 100 (seratus). Nilai total capaian prestasi kerja memiliki potensi fluktuatif. Hal ini terjadi karena penilaian prestasi kerja tidak harus memiliki tren positif, namun dilihat dari capaian riil kinerja periode yang bersangkutan, misalnya apabila pada periode sebelumnya pegawai yang bersangkutan mendapatkan tugas tambahan, namun pada tahun berikutnya tidak mendapatkan tugas tambahan, maka otomatis akan terdapat penurunan nilai prestasi kerja.

e. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan apa yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2002: 260) :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini akan disajikan dalam bentuk tabel rangkuman hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Lubuklinggau yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan variabel pada peneliti
1	Robin Petrus Simanjuntak Tesis Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro, 2015	Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja 2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja 	Variabel Independen : Budaya Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Analisis Kuantitatif
2	Rohmad Jurnal ekonomi dan manajemen Vol 3 no 2, 2014	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PTP Nusantara IX (Persero) divisi tanaman tahunan kebun karet di kebun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja 2. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja 3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi 	Variabel Independen : Kompetensi Variabel Dependen : Kinerja

		getas salatiga)	secara bersama-sama terhadap kinerja.	
3	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai 2. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 3. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 	<p>Variabel Independen : Kompetensi dan Motivasi</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja</p>
4	Marsudi Tesis Magister Ilmu Administrasi Universitas Lampung, 2017	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Lampung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja 2. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja yakni sebesar 4. Budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Lampung 	<p>Variabel Independen : Budaya organisasi,kompetensi dan motivasi</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja</p>

Perbedaan Penelitian yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang oleh Robin Petrus Simanjuntak, memiliki satu variabel independen yang tidak diukur pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu variabel disiplin kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Robin Petrus Simanjuntak dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (DAOP IV) Semarang. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dimana variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuklinggau.

Penelitian Rohmad yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PTP Nusantara IX (Persero) divisi tanaman tahunan kebun karet di kebun getas salatiga), memiliki beberapa perbedaan terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis, antara lain tidak dipakainya variabel independen Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak (*simple random sampling*). Sedangkan alat uji yang digunakan hanya berupa regresi linear berganda. Adapun Hasil penelitian untuk variabel kompetensi sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012), yang berjudul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Memiliki beberapa perbedaan terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis, antara

lain variabel yang diteliti berupa motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Dalam hal ini yang membedakan adalah penggunaan empat variabel independen (X) dan dua variabel dependen (Y). Adapun teknik analisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan program komputer SPSS 15.0 dan AMOS 7.0.

Penelitian yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil universitas lampung yang dilakukan oleh Marsudi merupakan studi pada satuan tenaga kerja administrasi di biro umum dan keuangan universitas lampung. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik Sampling yang digunakan menggunakan *simple random sampling*. Populasi sebagai sampel yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan yang berjumlah 52 pegawai. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan model regresi linear berganda.

C. Kerangka Berpikir

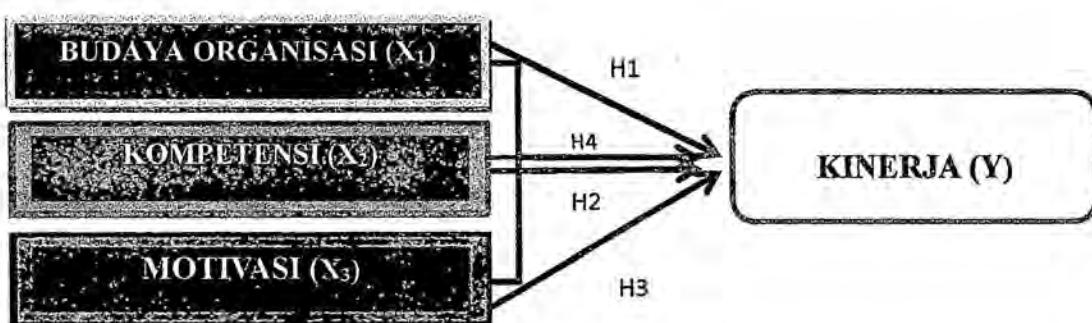
Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila penelitian berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka perlu dilakukan deskripsi teoritis masing-masing variabel dengan argumentasi terhadap variasi besarnya variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan

dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

Kerangka berpikir penelitian merupakan suatu model konseptual yang digambarkan berupa suatu diagram maupun ditulis dalam bentuk persamaan matematis tentang bagaimana teori-teori dikaitkan dengan berbagai faktor yang telah teridentifikasi sebagai masalah peneliti. Jadi, kerangka pikir penelitian akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap pikiran peneliti dalam rangka membentuk resume penelitiannya. Kerangka konseptual diharapkan akan memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian. Peneliti akan menggunakan kerangka konseptual yang telah disusun untuk menentukan pertanyaan-pertanyaan mana yang harus dijawab oleh penelitian dan bagaimana prosedur empiris yang digunakan sebagai alat untuk menemukan jawaban terhadap pertanyaan tersebut.

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1
Kerangka berpikir

Dari kerangka berpikir diatas dapat diketahui bahwa :

- H1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.
- H2 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.
- H3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.
- H4 : Terdapat pengaruh budaya organisasi, kompetensi, motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau.

D. Operasional Variabel

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2) dan motivasi (X_3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, dan sikap/kehandalan.

Tabel 2.2
Operasional Variabel

1	Budaya Organisasi (X ₁)	<p>Budaya Organisasi adalah sistem/pemahaman nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang diajut bersama dan menciptakan arah penilaian serta tindakan para anggota organisasi (E. Ghoshal, 2004)</p> 	<p>1. Inovasi (<i>Innovation</i>)</p> <p>2. Ketekunan (<i>Diligency</i>)</p> <p>3. Agresif bersaing</p>	<p>1. Memiliki kemampuan berinovasi dan berkreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>2. Pegawai berani mengangung resiko bila terjadi kesalahan</p> <p>3. Ketekunan pegawai dalam memahami/menguatkan pekerjaan</p> <p>4. Ketekunan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan</p> <p>5. Pegawai dapat mencari jalan keluar masalah pekerjaan</p> <p>6. Pegawai mampu bersaing sehat tanpa mengintegrasikan skumpi kerja</p>
2	Kompetensi (X ₂)	<p>Pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang memungkinkan seseorang untuk efektif melakukan kegiatan dan pekerjaan atau fungsi tertentu dengan standar kerja yang diharapkan (Andrew dan Hugon, 2007)</p> 	<p>1. <i>Communication Skills</i></p> <p>2. <i>Team working and Relationship Building Skills</i></p>	<p>2. Kemampuan dalam berkoordinasi dengan baik kepada semua rekan kerja maupun staf/stasi</p> <p>3. Kebijakan pemimpin selalu disosialisasikan pada seluruh pegawai</p> <p>4. Kemampuan bekerja dengan tim</p> <p>5. Kemampuan memanfaatkan keterampilan interpersonal dalam membangun hubungan dengan tim</p>

			J/P Problem Solving Abilities	
3.	Motivasi (X ₃)	Motivasi merupakan perwujudan dari sebuah pemecahan (pemutusan) kebutuhan yang bercirikan perturubahan dan pengembangan individu. (Abraham Maslow)	1. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologi) 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan Penghargaan	5. Mampu mengidentifikasi masalah secara kritis dan logis 6. Mampu mencari solusi logis untuk masalah 1. Memperoleh imbalan gaji 2. Memenuhi kebutuhan utama 3. Kebutuhan akan keselamatan jasman dan rohani 4. Kebutuhan keamanan pribadi 5. Rasa aman dan bebas dari rasa takut 6. Keinginan untuk dihargai atas prestasi kerja yang dicapai 7. Pengakuan atas keahlilan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja
4.	Kinerasia (Y)	Kinerasia adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, terkait dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Roberts, 2002:260)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu	1. Tingkat ketekunan mengerjakan tugas 2. Tingkat kelebihan hasil kerja dengan pertimbangan 3. Manfaat hasil kerja 4. Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai dengan target 5. Tingkat ketepatan mengerjakan tugas 6. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja 7. Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam pengertian luas, desain penelitian mencakup pelbagai hal yang dilakukan peneliti, mulai dari mengidentifikasi masalah, membuat rumusan hipotesis, operasionalisasi hipotesis, pengumpulan data hingga analisis data. Suharsimi Arikunto (2013: 51) mengemukakan bahwa “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan yang akan dilaksanakan.”

Setelah permasalahan dan hipotesis dirumuskan maka selanjutnya adalah menjawab secara empiris apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Kemudian menguji kebenaran empiris hipotesis yang menjadi jawaban sementara atau teoritis atas rumusan masalah. Untuk itu diperlukan perencanaan strategis yang berkaitan dengan keseluruhan rangkaian kegiatan yang akan dilakukan untuk mendapatkan jawaban empiris yang berkualitas. Perencanaan itu bisa diberi judul berupa desain penelitian. Dengan kata lain desain penelitian merupakan dasar untuk menentukan metode penelitian.

Adapun Penelitian ini menjelaskan dan menganalisis tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dari penjabaran tersebut, maka desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena

data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan bentuk angka.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara Efendi dan Tukiran (2012: 154) mendefinisikan populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga.

Arikunto (2013: 173) menulis Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya juga disebut populasi atau studi sensus.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau berjumlah 85 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2013: 81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Disebabkan populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 85 orang, maka semua populasi dijadikan sampel yang disebut dengan *population sampling* atau sampel jenuh atau dengan metode sensus. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau berjumlah 85 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis.

Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang sangat praktis, yakni dengan jalan membuat daftar pertanyaan secara tertulis sesuai dengan maksud atau data yang diperlukan yang akan dijawab atau diisi oleh responden dan dipergunakan untuk mengumpulkan fakta berupa pendapat, keinginan dan lain sebagainya. Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner menyangkut variabel budaya organisasi, kompetensi, motivasi dan kinerja. Kuesioner adalah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum, dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah objek, untuk mendapatkan jawaban berupa tanggapan dan respon tertulis seperlunya (Sugiyono, 2014).

Tabel 3.1
Jumlah Instrumen Pernyataan

No	Variabel	Pernyataan
1	Budaya Organisasi (X_1)	6
2	Kompetensi (X_2)	8
3	Motivasi (X_3)	5
4	Kinerja (Y)	8
Jumlah		27

D. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi, Peneliti melakukan teknik pengumpulan data berupa kegiatan kepustakaan (*library research*), yaitu dengan cara mengadakan penelitian sebagai landasan teori untuk dasar analisis. Lalu kemudian menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang disampaikan kepada responden penelitian. Pengendalian kualitas data dilakukan selama proses pengumpulan data berlangsung dengan cara peneliti melakukan pemeriksaan kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk mengecek kelengkapan pengisian. Kuesioner yang tidak lengkap harus dilakukan pengisian ulang. Dengan demikian diharapkan kuesioner yang telah diisi mempunyai tingkat kesalahan yang relatif sedikit.

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert dengan analisis kuantitatif, dimana menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut :

1. Jawaban (sangat setuju) diberi nilai = 5
2. Jawaban (setuju) diberi nilai = 4
3. Jawaban (netral) diberi nilai = 3
4. Jawaban (tidak setuju) diberi nilai = 2
5. Jawaban (sangat tidak setuju) diberi nilai = 1

E. Metode Analisis Data

a. Metode Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk satu variabel atau lebih per variabel. Tujuan dilakukan analisis deskriptif dengan menggunakan teknik statistik adalah untuk meringkas data agar menjadi mudah dilihat dan bisa

dimengerti. Analisis data yang paling sederhana dan sering digunakan oleh peneliti atau pengembang adalah dengan menggunakan prinsip-prinsip deskriptif. Dengan menganalisis secara deskriptif ini mereka dapat mempresentasikan secara ringkas, sederhana, dan lebih mudah dimengerti.

b. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah kekuatan instrumen yang akan dijadikan sebagai alat untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2013: 76). Untuk validitas tiap butir soal digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2013: 133). Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan SPSS 22.00 for Windows.

Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor *loading* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji Bartlett *Test of Specificity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk membandingkan alat pengujian data dalam peneliti (Arikunto, 2013: 76). Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan

dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan secara internal dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika diujikan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu :

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalan yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik

harus terdistribusi normal. Dalam SPSS metode uji normalitas yang sering digunakan adalah uji Liliefors dan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

Kriteria pengujinya sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka tidak berdistribusi

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolonieritas

Multikolinearitas adalah keberadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa pengaruh antara independen dan dependen variabel dalam fungsi linear. Dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara independen dan dependen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi di antara variabel independen.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoliniearitas lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model

regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. H_0 : tidak ada gejala heteroskedastisitas
 2. H_a : ada gejala heteroskedastisitas
 3. H_0 diterima bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti tidak terdapat heteroskedastisitas dan H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas.
- 3) Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X = Kompetensi, Disiplin atau Motivasi

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = error term

4) Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah mencari hubungan antara variabel bebas (Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi) dan variabel terikat (Kinerja pegawai) dengan menggunakan rumus *product moment* (Arikunto, 2013: 213) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Arikunto, 2013: 213})$$

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi
- N : Jumlah subjek
- X : variabel bebas
- Y : variabel terikat

Klasifikasi besarnya koefisien korelasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Taraf Koefisien Korelasi

Rentang Nilai	Keterangan
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Sangat baik
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Baik
$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Kurang
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Rendah
$r_{xy} \leq 0,00$	Sangat rendah

(Arikunto, 2013: 319)

Untuk melihat Hasil analisis statististik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS meliputi uji (t), regresi, koefisien determinasi, dan koefisien simultan uji (F).

1. Uji t

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dihitung secara terpisah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{Tabel} (Sugiyono, 2016: 184) dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2013: 184})$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$).

Kaidah keputusannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti diterima sebaliknya

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti tidak diterima atau ditolak. Uji t dikatakan signifikan bila

$t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan uji t tidak signifikan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai karyawan (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan antara variabel bebas (*independen*) Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi dan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Pegawai (Usman, 2012:225) dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 + b_3 \sum x_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

b_1 = Keofisien Korelasi Kompetensi

b_2 = Korelasi Disiplin

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Motivasi

Y = Kinerja pegawai

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji signifikansi dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Dimana :

R^2 : Nilai Regresi

m : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah responden

Jika : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)} \text{ (dk pembilang = m) (dk penyebut = n - m - 1)}$$

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Parsial

Hipotesis Pertama

$H_0: \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja

$H_0: \beta_1 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hipotesis Kedua

$H_0: \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja

$H_0: \beta_2 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja

Hipotesis Ketiga

$H_0: \beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja

$H_0: \beta_3 > 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja

b. Pengujian Simultan (Hipotesis Keempat)

Untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam pengujian ini menggunakan rumus :

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

(Sugiyono, 2013: 266)

Untuk menentukan kriteria penerimaan hipotesis, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Kota Lubuklinggau sebanyak 85 orang. Menurut Arikunto (2013: 131) yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subyek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Maka penelitian ini menggunakan 85 sampel yang merupakan 100% dari total seluruh populasi sebanyak 85 populasi, yang menjawab semua pernyataan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner, sangat dipengaruhi oleh cara pandang dan wawasan responden terhadap masalah-masalah yang dipertanyakan dalam kuisioner, 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

Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 4.1. Dari 85 responden yang telah mengisi kuisioner, ternyata didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 71 responden dan perempuan 14 responden.

b. Pendidikan

Gambaran secara deskriptif mengenai latar belakang pendidikan responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1. Dari 85 responden yang telah mengisi kuesioner, ternyata didominasi oleh responden yang berpendidikan SD sebesar 4 responden SMA sebesar 14 responden · D3 sebesar 3 responden yang berpendidikan S1 sebesar 57, dan berpendidikan S2 sebesar 7 responden.

c. Jabatan

Rincian distribusi responden berdasarkan jabatan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1. Dari 85 responden yang telah mengisi kuesioner, ternyata didominasi oleh responden yang mempunyai jabatan staf 58 orang, kepala seksi 20 responden, kepala bidang sebesar 5 responden, kepala dinas sebesar 1 responden dan Sekretaris Dinas 1 responden.

d. Masa Kerja

Rincian distribusi responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1. Dari 85 responden yang telah mengisi kuesioner, ternyata didominasi oleh responden yang mempunyai masa kerja 21 – 30 tahun sebesar 78 responden yang mempunyai masa kerja 12 – 20 tahun sebesar 5 responden dan masa kerja > 30 tahun 2 responden.

Tabel 4.1
Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Jabatan dan
Masa kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Kota
Lubuklinggau

Jabatan	F	%	Kelamin		Pendidikan					Masa Kerja		
			L	P	SD	D3	SMA	S1	S2	12-20	21-30	> 30
Staf	58	68	50	9	4	0	14	37	0	46	10	2
Kasi	20	23	15	4	0	3	0	18	2	15	5	0
Kabid	5	7	4	1	0	0	0	2	3	2	3	0
Kadis	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Sekretaris	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Jumlah	85	100	71	14	4	3	14	57	7	78	5	2

Sumber : F : Frekuensi

Deskripsi menyeluruh dan hasil penelitian ini akan diuraikan setelah terlebih dahulu dilakukan analisis dan interpretasi data. Analisis dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS) *For Windows* ver. 22,0. Hasil perhitungan statistik disajikan dalam bentuk deskriptif untuk memaparkan deskripsi data dengan menggunakan analisis inferensial untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam suatu penelitian. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian juga akan menjadi valid dan reliabel. 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 85 orang sebagai responden. Uji validitas dapat dilakukan dengan

caranya mengorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan tiap skor pernyataan yang dijawab oleh responden dengan menggunakan rumus teknik korelasi total *produk moment* yang ada dalam SPSS. Skor setiap pernyataan 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 pernyataan pada 85 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 0,2133 Angka ini diperoleh dari $n-2$ atau $85-2 = 83$ dalam tabel PPM. Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir instrument berada dibawah 0,2133 dinyatakan tidak valid.

1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Hasil output SPSS uji validitas variabel Budaya organisasi tergambar sebagaimana pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Hasil SPSS Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Nilai Rata-rata	Validitas	N
x1.01	4.43	.904	85
x1.02	4.36	.873	85
x1.03	4.26	.652	85
x1.04	4.27	.620	85
x1.05	4.28	.694	85
x1.06	4.43	.904	85

Dari tabel ditas bahwa hasil uji validitas untuk indikator variabel budaya organisasi semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *Pearson Product*

Moment (PPM) diatas 0,2133. Dari Index validitas butir instrument variabel budaya organisasi nilai tertinggi adalah indikator X_{1.1} sebesar 0,904 yaitu kreatifitas dan inovasi pegawai selalu dibutuhkan dalam bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuklinggau dan nilai index validitas terendah adalah indikator X_{1.4} sebesar 0,620 pegawai selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Hasil output SPSS uji validitas variabel Kompetensi tergambar sebagaimana pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Hasil SPSS Uji Validitas Variabel Kompetensi

Indikator	Nilai Rata-rata	Validitas	N
x2.01	4.32	.770	85
x2.02	4.31	.795	85
x2.03	4.32	.816	85
x2.04	4.38	.771	85
x2.05	4.26	.907	85
x2.06	4.41	.799	85
x2.07	4.29	.828	85
x2.08	4.37	.848	85

Dari tabel diatas bahwa hasil uji validitas untuk indikator variabel kompetensi semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *Pearson Product Moment (PPM)* diatas 0,2133. Dari Index validitas butir instrument variabel kompetensi nilai tertinggi adalah indikator X_{2.5} sebesar 0,907 yaitu pegawai mampu menganalisis dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaannya, dan nilai index validitas terendah adalah indikator X_{2.1} sebesar 0,770 yaitu Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik kepada sesama rekan kerja ataupun atasan.

3. Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 4.4
Hasil SPSS Uji Validitas Motivasi

Indikator	Nilai Rata-rata	Validitas	N
x3.01	4.33	.504	85
x3.02	4.14	.622	85
x3.03	4.40	.570	85
x3.04	4.07	.377	85
x3.05	4.04	.503	85

Dari tabel diatas bahwa hasil uji validitas untuk indikator variabel motivasi semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *Pearson Product Moment (PPM)* diatas 0,2133. Dari Index validitas butir instrument variabel motivasi nilai tertinggi adalah indikator X_{3.2} sebesar 0,622 yaitu gaji yang saya terima setiap bulan sudah mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga, dan nilai index validitas terendah adalah indikator X_{3.4} sebesar 0,377 yaitu keamanan lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik

4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas variabel Kinerja

Indikator	Nilai rata-rata	Validitas	N
y.01	4.32	.770	85
y.02	4.31	.855	85
y.03	4.32	.853	85
y.04	4.38	.829	85
y.05	4.26	.925	85
y.06	4.41	.858	85
y.07	4.29	.853	85
y.08	4.37	.895	85

Dari tabel diatas bahwa hasil uji validitas untuk indikator variabel kinerja semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *Pearson Product Moment (PPM)* diatas 0,2133. Dari Index validitas butir instrument variabel Kinerja nilai tertinggi adalah indikator Y05 sebesar 0,925 yaitu saya berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan akuntabilitas kinerja bisa di ukur dengan standar yang ada, sedangkan index validitas terendah adalah indikator Y01 sebesar 0,770 yaitu berupaya mencermati seteliti mungkin dalam menganalisis tugas dan pekerjaan.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mencari reliabilitas instrument dapat dilakukan setelah kuisioner ditabulasi maka dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kepercayaan atas kesungguhan jawaban responden dapat dipercaya. Atau tingkat ketajaman dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan. Suatu pernyataan 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, dari hasil output SPSS atas uji Reliabilitas tergambar pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Reliabilitas	Indikator
Budaya Organisasi	913	6
Kompetensi	950	8
Motivasi	743	5
Kinerja	962	8

Dari tabel diatas terlihat semua butir pernyataan reliabel dengan nilai realibilitas > 0,7 sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

4. Analisis Butir Instrumen

a. Budaya Organisasi

Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari variabel budaya organisasi perlu dilakukan analisis butir instrument atas pernyataan, dan nilai validitas tertinggi yang dihasilkan digunakan sebagai rujukan faktor pendukung dari variabel yang dianalisis, dan nilai validitas yang terendah menjadi rujukan dalam memberikan saran penelitian, gambaran validitas tiap butir pernyataan tergambar dibawah ini :

Tabel 4.7
Skor Jawaban Responden Variabel budaya organisasi

No	Item Pernyataan	Frekuensi (F)						%F					Indeks
		1	2	3	4	5	n	1	2	3	4	5	
1	Kreatifitas dan inovasi Pegawai selalu dibutuhkan dalam bekerja di Dinas PU PR Kota Lubuklinggau	5	8	27	20	25	85	5,88	9,412	31,76	23,53	29,41	72,23
2	Pegawai berani bertanggungjawab atas resiko yang diambil dari keputusan yang diambil	6	9	20	23	27	85	7,05	10,59	23,53	27,06	31,76	73,17
3	Saya berupaya menguasai pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya	4	5	21	31	24	85	4,70	5,882	24,71	36,47	28,24	75,52
4	Pegawai selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya.	7	8	23	26	21	85	8,23	9,412	27,06	30,59	24,71	70,82

5	Pegawai mampu mencari solusi terbaik masalah pekerjaan	3	10	25	27	20	85	3,52	11,76	29,41	31,76	23,53	72
6	Pegawai bersikap ramah, saling membantu dan ringan tangan antar bagian dalam bekerja	5	10	26	22	22	85	5,88	11,76	30,59	25,88	25,88	70,82
Indeks Variabel budaya organisasi													72,43

Sumber : Data primer, diolah.

$$\text{Nilai Index Kumulatif} = (\%F1 \times 1 + \%F2 \times 2 + \%F3 \times 3 + \%F4 \times 4 + \%F5 \times 5) / 5$$

F = Nilai frekuensi dari masing-masing jawaban responden di bagi jumlah responden

Dengan kategori :

10,00 – 40,00 Rendah

40,01 – 70,00 Sedang

70,01 – 100,00 Tinggi

Nilai Index Kumulatif Variabel Budaya Organisasi adalah sebesar : 72,43 yang berada dalam kategori Tinggi

c. Kompetensi

Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari variabel kompetensi perlu dilakukan analisis butir instrument atas pernyataan, dan nilai validitas tertinggi yang dihasilkan digunakan sebagai rujukan faktor pendukung dari variabel yang dianalisis, dan nilai validitas yang terendah menjadi rujukan dalam memberikan saran penelitian, gambaran validitas tiap butir pernyataan tergambar dibawah ini :

Tabel 4.8
Skor Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No	Item Pernyataan	Frekuensi (F)						%F					Indeks
		1	2	3	4	5	n	1	2	3	4	5	
1	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik kepada sesama rekan kerja ataupun atasan	6	9	19	25	26	85	7,05	10,58	22,35	29,41	30,58	73,17
2	Kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada seluruh pegawai	1	6	18	32	28	85	1,17	7,05	21,17	37,64	32,94	78,82
3	Pegawai mampu bekerjasama dalam tim, saling membantu dan ringan tangan antar bagian dalam bekerja	5	7	15	35	23	85	5,88	8,23	17,64	41,17	27,05	75,05
4	Pegawai menghargai perbedaan pendapat dan dapat menyelesaikan konflik internal dengan musyawarah	2	8	17	36	22	85	2,35	9,41	20	42,35	25,88	76
5	Pegawai mampu menganalisis dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaannya	4	6	16	31	28	85	4,70	7,05	18,82	36,47	32,94	77,17
6	Pegawai mengambil keputusan yang terbaik dengan cepat untuk menghadapi permasalahan	6	8	15	27	29	85	7,05	9,41	17,64	31,76	34,11	75,29
7	Pegawai memiliki kemampuan memanfaatkan keterampilan interpersonal dalam membangun hubungan dengan tim kerja	8	7	18	29	23	85	9,41	8,23	21,17	34,11	27,05	72,23
8	Pegawai mampu memberikan solusi dalam masalah pekerjaan	4	6	17	34	24	85	4,70	7,05	20	40	28,23	76
	Indeks Variabel Kompetensi												75,47

Sumber : Data primer, diolah.

$$\text{Nilai Index Kumulatif} = (\%F_1 \times 1 + \%F_2 \times 2 + \%F_3 \times 3 + \%F_4 \times 4 + \%F_5 \times 5) / 5$$

F = Nilai frekuensi dari masing-masing jawaban responden di bagi jumlah responden

Dengan kategori :

10,00 – 40,00 Rendah

40,01 – 70,00 Sedang

70,01 – 100,00 Tinggi

Nilai Index Kumulatif Variabel Kompetensi adalah sebesar : **75,47** yang berada dalam kategori **Tinggi**

c. Motivasi

Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari variabel motivasi perlu dilakukan analisis butir instrument atas pernyataan, dan nilai validitas tertinggi yang dihasilkan digunakan sebagai rujukan faktor pendukung dari variabel yang dianalisis, dan nilai validitas yang terendah menjadi rujukan dalam memberikan saran penelitian, gambaran validitas tiap butir pernyataan tergambar dibawah ini :

Tabel 4.9
Skor Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	Item Pernyataan	Frekuensi (F)						%F					Indeks
		1	2	3	4	5	n	1	2	3	4	5	
1	Saya puas dengan penghasilan yang didapat	3	9	13	29	31	85	3,52	10,59	15,29	34,12	36,47	77,88
2	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga	2	9	14	28	32	85	2,35	10,59	16,47	32,94	37,65	78,58
3	Jaminan kesehatan yang diterima telah cukup baik	5	5	15	25	35	85	5,88	5,88	17,65	29,41	41,18	78,82
4	Keamanan lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik	3	4	16	30	32	85	3,52	4,70	18,82	35,29	37,65	79,76
5	Saya merasakan kenyamanan kerja pada lingkungan pekerjaan	2	7	14	31	31	85	2,35	8,23	16,47	36,47	36,47	79,29
		Indeks Variabel Variabel Motivasi										65,72	

Sumber : Data primer, diolah.

Nilai Index Kumulatif = $(\%F_1 \times 1 + \%F_2 \times 2 + \%F_3 \times 3 + \%F_4 \times 4 + \%F_5 \times 5) / 5$

F = Nilai frekuensi dari masing-masing jawaban responden di bagi jumlah responden

Dengan kategori :

10,00 – 40,00 Rendah

40,01 – 70,00 Sedang

70,01 – 100,00 Tinggi

Nilai Index Kumulatif Variabel Motivasi adalah sebesar : **65,72** yang berada dalam kategori **Sedang**

d. Kinerja pegawai

Untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari variabel kinerja perlu dilakukan analisis butir instrument atas pernyataan, dan nilai validitas tertinggi yang dihasilkan digunakan sebagai rujukan faktor pendukung dari variabel yang dianalisis, dan nilai validitas yang terendah menjadi rujukan dalam memberikan saran penelitian, gambaran validitas tiap butir pernyataan tergambar dibawah ini :

Tabel 4.10
Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Frekuensi (F)						%F					Indeks
		1	2	3	4	5	n	1	2	3	4	5	
1	Saya berupaya mencermati seteliti mungkin dalam menganalisis tugas dan pekerjaan	1	5	19	27	33	85	1,17	5,88	22,35	31,76	38,82	80,23
2	Saya mampu menyesuaikan tugas dan kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6	16	25	36	85	2,35	7,05	18,82	29,41	42,35	80,47
3	Pekerjaan yang dilakukan mempunyai pengaruh dan bermanfaat bagi dinas	3	8	13	26	35	85	3,52	9,41	15,29	30,58	41,17	79,29

4	Saya berupaya menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan	1	5	23	24	32	85	1,17	5,88	27,05	28,23	37,64	79,05
5	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan akuntabilitas kinerja bisa di ukur dengan standar yang ada	2	9	15	21	38	85	2,35	10,58	17,64	24,70	44,70	79,76
6	Hasil Kerja yang dihasilkan tepat sasaran dan sesuai rencana kerja	5	8	10	23	39	85	5,88	9,41	11,76	27,05	45,88	79,52
7	Hasil pekerjaan dapat diukur dan dipertanggung jawabkan yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja	2	2	22	25	34	85	2,35	2,35	25,88	29,41	40	80,47
8	Pegawai berupaya menyelesaikan pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu	1	4	19	28	33	85	1,17	4,70	22,35	32,94	38,82	80,70
	Indeks Variabel Kinerja												79,94

Sumber : Data primer, diolah.

$$\text{Nilai Index Kumulatif} = (\%F1 \times 1 + \%F2 \times 2 + \%F3 \times 3 + \%F4 \times 4 + \%F5 \times 5) / 5$$

F = Nilai frekuensi dari masing-masing jawaban responden di bagi jumlah responden

Dengan kategori :

10,00 – 40,00 Rendah

40,01 – 70,00 Sedang

70,01 – 100,00 Tinggi

Nilai Index Kumulatif Variabel Kinerja adalah sebesar : 79,94 yang berada dalam kategori **Tinggi**

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel independen, maka perlu dilakukan pengujian multikolinearitas. Multikolinearitas adalah keberadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati

sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya Multikolinearitas, maka dapat dilihat dengan Besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Persamaan regresi yang bebas multiko adalah : Mempunyai nilai VIF tidak melebihi angka 10 dan Mempunyai angka tolerance mendekati 1. Untuk hasil pengujian multikolinearitas, dapat dilihat dari tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya organisasi (X1)	.718	1.393
2	Kompetensi (X2)	.996	1.004
3	Motivasi (X3)	.719	1.391

Sumber : Data primer, diolah.

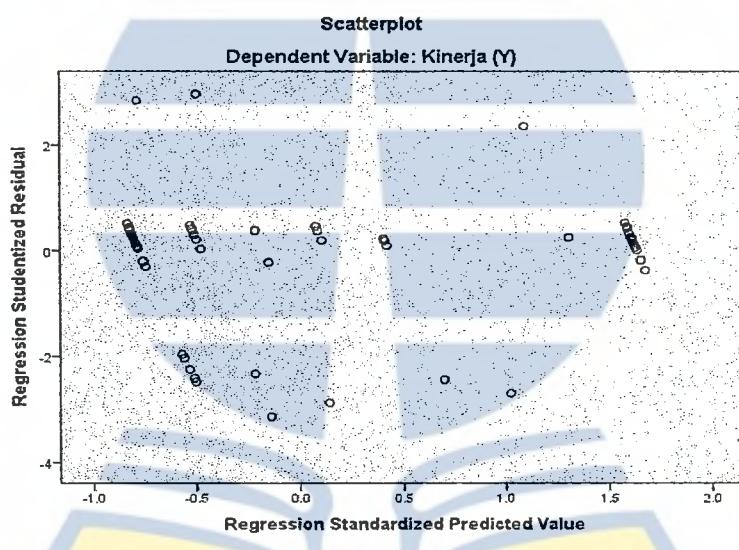
Pada tabel 4.11 terlihat nilai *tolerance* berada mendekati angka 1 dan nilai VIF untuk kedua variabel independen tidak melebihi angka 10, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, diperlukan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Bila varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk melihat ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scater plot*, apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :



Gambar 4.1
Heteroskedastisitas

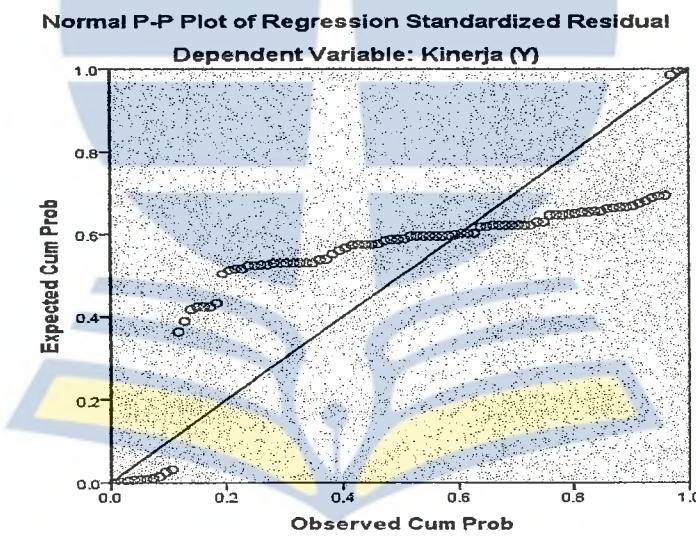
Dari gambar diatas terlihat bahwa tidak ada pola atau pembentukan titik-titik teratur membentuk pola tertentu, maka dapat dipastikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut

dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametric seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian dan sebagainya karena data-data yang akan dianalisis parametric harus terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi model regresi normal atau tidak, dapat dilihat dari Normal P-P Plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil dari uji normalitas dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot dibawah ini.



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Dari gambar 4.2 terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel kinerja karyawan berdasarkan masukan dari variabel independen.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji t

Langkah pertama dilakukan uji parsial atau Uji-t untuk mengukur dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen secara sendiri-sendiri atau parsial sebagaimana hasil olah data tergambar hasil uji t dimaksud dibawah ini:

Tabel 4.12
uji parsial (t-test)

Model	Nilai Regresi Linear Berganda	t-tes	Nilai Signifikan
(Constant)	-0,037	-,497	,621
Budaya organisasi (X1)	.023	1,978	.051
Kompetensi (X2)	1,003	84,169	.000
Motivasi (X3)	-0,021	-1,673	.098

Dari tabel *coefficient* diatas terlihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

Dari hasil perhitungan SPSS menunjukan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) = 0,023 Kompetensi (X_2) = 1,003 dan Motivasi (X_3) = -0,021 dan menghasilkan nilai konstanta -0,037 sehingga persamaan regresi linier berganda adalah :

$$\hat{Y} = -0,037 + 0,023X_1 + 1,003X_2 - 0,021 X_3 + e$$

Nilai koefesien regresi mewakili variabel budaya organisasi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel budaya organisasi maka kinerja akan meningkat. Nilai koefesien regresi mewakili kompetensi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi maka kinerja akan meningkat. Sedangkan nilai koefesien regresi mewakili motivasi yang

diperoleh menunjukkan kebalikannya, bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi maka kinerja semakin menurun.

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengolahan hasil data diatas, diketahui nilai dari koefesien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Nilai koefesien korelasi merupakan sebuah nilai untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel respon kinerja (Y) dengan semua variabel penjelas, antara lain budaya organisasi, kompetensi dan motivasi. Dengan cara memasukkan nilai rekapatan atau tabulasi data tersebut ke rumus koefesien korelasi dan determinasi dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Determinasi Model

Model	R	Nilai Determinasi	Nilai Penyesuaian Determinasi	Penyimpangan data
1	.994 ^a	.988	.988	.0,4

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0.994 artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau adalah sangat kuat. Sedangkan nilai R^2 (Koefisien determinasi) sebesar 0.988 artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 98,8%, hal ini menunjukan tingkat convergent sangat baik, artinya besar pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan

umum dan penataan ruang kota Lubuklinggau sebesar 98,8%, sedangkan sisanya ($100\% - 98.8\% = 1.2\%$) dijelaskan oleh faktor lain.

3. Uji f (Uji Simultan)

Selanjutnya dilakukan uji F di sebut juga uji simultan yakni uji pengaruh bersama sama antara variabel eksogen dan variabel endogen, untuk mengetahui budaya organisasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Lubuklinggau sebagaimana tergambar pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	15.283	3	5.094	2369.170	.000 ^b
Residual	.185	86	.002		
Total	15.468	89			

Dari tabel anova diatas terlihat bahwa pada model regresi, F sebesar 2369,170 dan nilai signifikansi 0.000 itu dibawah 0.05 artinya secara keseluruhan atau bersama-sama variabel independen (Budaya Organisasi X₁, Kompetensi X₂ dan Motivasi X₃) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Variabel Kinerja Y).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai t_{hitung} $1.978 < t_{tabel} 1.988$ dan nilai sig $0.51 > 0.05$. Hal ini berarti secara parsial variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Dari uji deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang mendukung adalah sifat kreatifitas dan inovatif pegawai sehingga menciptakan implementasi manajemen dalam bentuk budaya organisasi yang kondusif. Sedangkan dari hasil perhitungan uji indek jawaban responden berkategori tinggi mencerminkan secara kumulatif budaya organisasi di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Lubuk linggau sangat kuat, persatuhan dan kesatuan kerjasamanya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak terbukti dan hipotesis ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Robin Petrus Simanjuntak (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang, yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai t_{hitung} $84.169 > t_{tabel}$ 1.988 dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti secara parsial variabel Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Dalam implementasi manajemen, dengan meninjau uji deskriptif nampak variabel atau indikator yang paling mendukung dari variabel kompetensi adalah pegawai yang mampu menganalisis dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaannya. Sedangkan dari hasil perhitungan uji indek jawaban responden bahwa secara kumulatif nilai atau pengaruh kompetensi sangat kuat mempengaruhi kinerja, ini mencerminkan bahwa kompetensi pegawai di bidang analisis sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohmad (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PTP Nusantara IX (Persero) divisi tanaman tahunan kebun karet di kebun Getas Salatiga) yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Oleh sebab itu, Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau perlu memperhatikan kompetensi di lingkungan kerjanya karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} -1.673 < t_{tabel} 1.988$ dan nilai sig $0.098 > 0.05$. Hal ini berarti secara parsial variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Dalam implikasi manajemen pada variabel motivasi tercermin bahwa pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Lubuklinggau telah dapat memenuhi kebutuhannya sebagai bentuk gaji, upah sebagai kebutuhan dasar, hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow. Sedangkan nilai indeks kumulatif atas jawaban responden berkategori kuat, hal ini mencerminkan bahwa secara kumulatif motivasi pegawai dalam melaksanakan kinerjanya sudah cukup baik, dengan nilai kompensasi yang memadai dalam bentuk gaji, upah atau insentif. Dengan demikian, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak terbukti dan hipotesis ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Erik Martinus (2016) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) yang berjudul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum

provinsi Bali, yang menyatakan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau

Dari hasil pengujian regresi variabel berganda diperoleh nilai $X_1 = 0,023$, $X_2 = 1,003$ dan $X_3 = -0,021$ dan nilai konstanta sebesar $-0,037$. Maka persamaan regresi linier berganda adalah $\text{Kinerja} = -0,037 + 0,023 \text{ budaya organisasi} + 1,003 \text{ kompetensi} - 0,021 \text{ motivasi}$.

$$\hat{Y} = -0,037 + 0,023X_1 + 1,003X_2 - 0,021 X_3 + e$$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $-0,037$. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas budaya organisasi, kompetensi dan motivasi maka kinerja adalah sebesar nilai $\beta / a = -0,037$. Sedangkan nilai koefesien mewakili variabel budaya organisasi diperoleh sebesar $1,978$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel budaya organisasi maka kinerja akan berubah berbanding lurus yakni sebesar $1,978$ dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kemudian nilai koefesien mewakili variabel kompetensi diperoleh sebesar $84,169$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi maka kinerja akan berubah berbanding lurus yakni sebesar $84,169$ dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dan terakhir, nilai koefesien mewakili variabel motivasi diperoleh sebesar $-1,673$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi maka kinerja akan berubah berbanding terbalik yakni sebesar $-1,673$ dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Dari hasil perhitungan koefesien determinasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0.994. ini berarti hubungan positif antara budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan nilai R^2 (Koefisien determinasi) sebesar 0.988, yang berarti besarnya pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau sebesar 98,8% sedangkan sisanya ($100\%-98.8\% = 1.2\%$) dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menunjukan tingkat convergent sangat baik.

Pengujian terhadap hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} = 2369,170 > F_{tabel} = 3,10$ dengan nilai signifikan $sig = 0.000 < 0.05$ artinya secara keseluruhan atau bersama-sama variabel independen (Budaya Organisasi X_1 , Kompetensi X_2 dan Motivasi X_3) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Variabel Kinerja Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsudi (2017) dalam Tesis Magister Ilmu Administrasi Universitas Lampung, yang berjudul pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil universitas lampung (Studi Pada Satuan Tenaga Kerja Administrasi Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Keseluruhan hasil analisis data penelitian, disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota lubuklinggau. Hal tersebut didukung oleh hasil uji validitas dari beberapa aspek yang kami ukur terhadap variabel budaya organisasi dimana butir instrument yang berupa kreatifitas dan inovasi pegawai memiliki nilai *Pearson Product Moment* tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kreatifitas dan inovasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau sudah sangat baik dan selalu dibutuhkan dalam bekerja. Tidak berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, memiliki arti bahwa meskipun pegawai memiliki budaya organisasi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau, yang ditunjukkan dengan nilai dari butir instrument kemampuan analisis pegawai dan penyelesaian masalah yang terkait dengan pekerjaannya memiliki nilai *Pearson Product Moment* tertinggi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Lubuklinggau. Hal tersebut didukung oleh hasil index validitas butir instrument telah tercukupinya kebutuhan pegawai terhadap gaji sebagai kebutuhan dasar rumah tangga pegawai memiliki nilai *Pearson Product Moment* tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima pegawai setiap bulannya sudah mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga. Tidak berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja pegawai, memiliki arti bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh secara signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Bahwa budaya organisasi, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota lubuklinggau, namun secara parsial hanya kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota lubuklinggau.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas diketahui bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah kota Lubuklinggau sedangkan secara parsial yang paling dominan hanya kompetensi yang mempengaruhi kinerja, hal ini menunjukan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang

Pemerintah Kota Lubuklinggau, dapat dilakukan dengan baik apabila setiap aparatur pengelola pekerjaan umum dan penataan ruang mempunyai kompetensi yang kuat.

C. Saran

Sebagai implikasi dari penelitian ini, dapat diberikan rekomendasi terhadap pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Pemerintah Kota Lubuklinggau, beserta pihak-pihak yang terkait dalam melaksanakan dan menerapkan program-program yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, dengan saran sebagai berikut :

- a. Indikator terendah pada variabel Budaya organisasi adalah ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu diperlukan motivasi dari dalam diri, yang juga tentunya sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang kompetitif dan kondusif.
- b. Indikator terendah pada variabel Kompetensi adalah kurangnya kemampuan berkomunikasi kepada sesama rekan kerja ataupun atasan. Komunikasi adalah hal yang sangat vital dalam upaya menjalin koordinasi kerja tim. Maka penulis menyarankan agar pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau untuk dapat lebih mengintensifkan komunikasi pegawai, terutama hubungan atau interaksi yang harmonis antar pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuklinggau. Perlu ditingkatkan koordinasi antar bidang dengan mengadakan pertemuan para atasan dan staf yang sifatnya informal, atau mengadakan kegiatan sosial/kekeluargaan lainnya diluar tugas kedinasan agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga

memberikan dampak pada kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kompetensi pegawai demi menunjang kinerja diperlukan pula peningkatan keahlian teknik pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuklinggau, antara lain dengan diikutsertakan pada pendidikan formal dan informal, terutama pendidikan dan bimbingan teknis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai.

- c. Indikator terendah pada variabel Motivasi adalah belum terciptanya keamanan lingkungan kerja yang baik pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuklinggau. Saran penulis hendaknya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuklinggau lebih memperhatikan masalah keselamatan dan kesehatan pegawai, sehingga tercapainya kondisi keamanan kerja yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa materi bukanlah menjadi faktor pendorong yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, maka dari itu disarankan agar Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuklinggau perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Program peningkatan kecerdasan spiritual tentunya dapat meningkatkan etika sosial yang tercermin dalam perilaku pegawai. Hal ini dapat menimbulkan perilaku positif berupa ketaatan terhadap peraturan, sifat jujur dan amanah, serta mampu mengatasi kendala-kendala pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab, sehingga outputnya nanti adalah dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Indikator terendah pada variabel Kinerja adalah kurangnya tingkat kecermatan dan ketelitian pegawai dalam menganalisis tugas dan pekerjaan. Saran penulis

hendaknya pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Lubuklinggau lebih memperhatikan ketelitian dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan, dan perlunya komunikasi serta kontrol atasan terhadap bawahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, Higson. (2007). *Role of Undergraduate Work Placement in Developing Employment Competences : Result from a 5 year study of Employers.*
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*, 8t. Prentice Hall, New Jersey: Upper Saddle.
- Efendi, Sofian, dan Tukiran (2012). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Fahmi, Irham. (2015). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly.
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsudi. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Lampung*. Tesis Magister Ilmu Administrasi Universitas Lampung.
- Martinus, Erik. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Devina Surabaya*. Jurnal ilmu dan riset manajemen vol 5, nomor 1, Januari 2016 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Maslow, Abraham. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Ngurah Bagus Dhermawan, Agung. A. (2012). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Pabundu, Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. P. dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen. P. dan Mary, Couter. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Rohmad. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PTP Nusantara IX (Persero) divisi tanaman tahunan kebun karet di kebun getas salatiga*. Jurnal ekonomi dan manajemen Vol 3 no 2, 2014
- Santosa. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Petrus. R. (2015). *Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang*. Tesis Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Spencer, Peter. M. (2001). *Competence at Work, Models for Superiors Performance*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno. (2013). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan P,S. (2012). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, Ismail Nawawi. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.



-Lampiran 3**INSTRUMEN PENELITIAN****A. Pengantar**

1. Angket ini diedarkan kepada anda dengan maksud untuk mendapatkan informasi sehubungan dengan penelitian ini
2. Informasi yang diperoleh dari anda sangat berguna bagi saya untuk menganalisis tentang keterkaitan penyebab koperasi mati suri dan beberapa aspek lainnya
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, N = 3, S = 4, SS = 5

Palembang Februari 2018

Kepada Yth
Bapak/Ibu Karyawan /PNS
Kota Lubuk Linggau

.....
Di
Palembang

Dengan hormat,

Bersama ini Kami :

Nama : Yessi Kalair
NIM : 500755709

Mohon bantuannya untuk memberikan jawaban pada Instrumen penulisan Penelitian Saya yang berjudul : **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau**. Harapan kami, ini tidak mengganggu tugas-tugas Bapak/Ibu dan dapat kami ambil hasilnya pada tanggal 10 Februari 2018

Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,

Yessi Kalair

Lampiran 4**KUESIONER**

Kode	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Budaya Organisasi						
BO01	Kreatifitas dan inovasi Pegawai selalu dibutuhkan dalam bekerja di Dinas PU PR Kota Lubuklinggau					
BO02	Pegawai berani bertanggungjawab atas resiko yang diambil dari keputusan yang diambil					
BO03	Saya berupaya menguasai pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya					
BO04	Pegawai selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
BO05	Pegawai mampu mencari solusi terbaik masalah pekerjaan					
BO06	Pegawai bersikap ramah, saling membantu dan ringan tangan antar bagian dalam bekerja					
Kompetensi						
KOM01	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik kepada sesama rekan kerja ataupun atasan					
KOM02	Kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada seluruh pegawai					
KOM03	Pegawai mampu bekerjasama dalam tim, saling membantu dan ringan tangan antar bagian dalam bekerja					
KOM04	Pegawai menghargai perbedaan pendapat dan dapat menyelesaikan konflik internal dengan musyawarah					
KOM05	Pegawai mampu menganalisis dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaannya					
KOM06	Pegawai mengambil keputusan yang terbaik dengan cepat untuk menghadapi permasalahan					
KOM07	Pegawai memiliki kemampuan memanfaatkan keterampilan interpersonal dalam membangun hubungan dengan tim kerja					
KOM08	Pegawai mampu memberikan solusi dalam masalah Pekerjaan					

Kode	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Motivasi						
MO01	Saya puas dengan penghasilan yang didapat					
MO02	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga					
MO03	Jaminan kesehatan yang diterima telah cukup baik					
MO04	Keamanan lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik					
MO05	Saya merasakan kenyamanan kerja pada lingkungan pekerjaan					
Kinerja Pegawai Dinas PU dan Penataan Ruang Pemerintah Kota Lubuklinggau						
KI01	Saya berupaya mencermati seteliti mungkin dalam menganalisis tugas dan pekerjaan					
KI02	Saya mampu menyesuaikan tugas dan kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan					
KI03	Pekerjaan yang dilakukan mempunyai pengaruh dan bermanfaat bagi dinas					
KI04	Saya berupaya menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan					
KI05	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan akuntabilitas kinerja bisa di ukur dengan standar yang ada					
KI06	Hasil Kerja yang dihasilkan tepat sasaran dan sesuai rencana kerja					
KI07	Hasil pekerjaan dapat diukur dan dipertanggung jawabkan yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja					
KI08	Pegawai berupaya menyelesaikan pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu					

Data Ordinal Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Responden	Pertanyaan						Total	Average
	BO01	BO02	BO03	BO04	BO05	BO06		
1	3	3	4	5	4	4	23	3,83
2	4	3	4	4	3	4	22	3,67
3	4	4	3	4	4	5	24	4,00
4	3	4	4	3	4	5	23	3,83
5	4	3	4	4	5	4	24	4,00
6	3	3	4	4	3	4	21	3,50
7	4	2	4	3	4	3	20	3,33
8	4	2	5	4	4	4	23	3,83
9	3	3	5	4	3	5	23	3,83
10	4	3	4	5	3	3	22	3,67
11	3	2	4	4	2	4	19	3,17
12	4	4	5	5	3	3	24	4,00
13	3	2	5	4	3	4	21	3,50
14	4	3	4	4	4	3	22	3,67
15	5	4	4	5	3	4	25	4,17
16	3	5	3	4	4	3	22	3,67
17	3	3	4	5	3	4	22	3,67
18	5	4	4	3	4	4	24	4,00
19	3	3	5	4	3	5	23	3,83
20	3	4	5	4	3	5	24	4,00
21	4	3	4	3	3	3	20	3,33
22	3	4	4	3	4	3	21	3,50
23	3	4	3	4	4	4	22	3,67
24	4	2	4	5	3	5	23	3,83
25	4	3	5	3	3	3	21	3,50
26	3	2	4	4	3	4	20	3,33
27	3	3	4	4	5	4	23	3,83
28	5	4	3	3	3	5	23	3,83
29	2	3	5	4	3	4	21	3,50
30	3	2	4	3	3	3	18	3,00
31	3	3	4	4	3	4	21	3,50
32	4	2	3	5	2	4	20	3,33
33	4	3	4	3	3	4	21	3,50
34	3	4	5	4	4	5	25	4,17
35	3	4	3	4	4	5	23	3,83
36	4	2	4	3	2	4	19	3,17
37	3	4	3	3	3	4	20	3,33
38	2	3	4	4	2	5	20	3,33
39	2	2	4	4	2	3	17	2,83
40	5	3	3	5	4	4	24	4,00
41	5	3	4	4	4	4	24	4,00
42	4	4	4	3	4	4	23	3,83
43	4	3	4	4	3	4	22	3,67
44	2	4	4	4	4	4	22	3,67
45	3	4	4	5	4	3	23	3,83
46	4	4	4	4	4	5	25	4,17
47	2	3	3	4	3	5	20	3,33
48	3	4	3	4	4	3	21	3,50
49	3	2	5	5	3	4	22	3,67
50	4	4	4	3	3	4	22	3,67
51	4	4	3	3	2	5	21	3,50
52	3	3	4	2	4	4	20	3,33
53	4	3	4	4	3	5	23	3,83
54	5	4	3	3	2	4	21	3,50
55	4	3	4	4	4	4	23	3,83
56	3	4	4	4	4	4	23	3,83
57	3	4	5	3	4	4	23	3,83
58	2	4	3	4	3	4	20	3,33

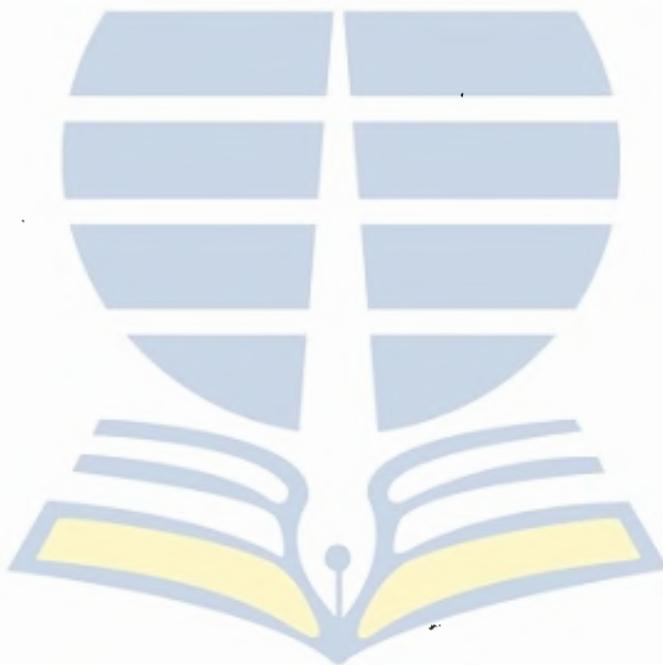
59	4	3	4	5	3	5	24	4,00
60	4	5	4	4	4	5	26	4,33
61	4	5	3	4	4	5	25	4,17
62	5	4	4	3	4	5	25	4,17
63	2	5	4	4	3	4	22	3,67
64	4	4	3	4	3	3	21	3,50
65	4	4	4	3	4	4	23	3,83
66	4	3	4	4	4	4	23	3,83
67	3	4	3	5	4	4	23	3,83
68	3	4	4	3	2	5	21	3,50
69	4	5	3	4	3	4	23	3,83
70	4	3	4	5	4	4	24	4,00
71	5	4	4	3	3	4	23	3,83
72	3	4	4	5	4	5	25	4,17
73	4	5	3	3	4	4	23	3,83
74	3	4	3	4	3	4	21	3,50
75	5	4	4	5	3	4	25	4,17
76	5	5	4	3	4	4	25	4,17
77	4	3	5	4	3	4	23	3,83
78	4	4	5	3	4	5	25	4,17
79	2	3	3	4	4	5	21	3,50
80	4	5	4	4	4	5	26	4,33
81	5	3	5	4	4	4	25	4,17
82	4	4	3	5	4	5	25	4,17
83	2	3	4	3	2	4	18	3,00
84	2	4	4	3	3	5	21	3,50
85	4	5	3	4	4	4	24	4,00



Data Ordinal Variabel Kompetensi

Kompetensi Responden	Pertanyaan						Total	Average
	KOM01	KOM02	KOM03	KOM04	KOM05	KOM06		
1	3	4	4	3	5	4	23	3,83
2	3	3	4	3	2	4	19	3,17
3	4	4	4	3	3	2	20	3,33
4	4	3	4	4	3	2	20	3,33
5	3	5	3	4	4	4	23	3,83
6	3	4	4	4	3	4	22	3,67
7	4	3	4	3	3	4	21	3,50
8	3	4	4	4	2	2	19	3,17
9	4	3	3	4	3	4	21	3,50
10	2	4	4	2	4	3	19	3,17
11	4	4	5	4	3	2	22	3,67
12	4	3	4	4	3	2	20	3,33
13	3	3	4	3	4	4	21	3,50
14	2	4	4	4	4	4	22	3,67
15	4	4	4	4	4	4	24	4,00
16	4	3	4	4	2	4	21	3,50
17	3	4	3	5	3	3	21	3,50
18	4	4	3	3	4	4	22	3,67
19	4	5	4	4	4	4	25	4,17
20	4	4	5	4	4	3	24	4,00
21	3	4	5	3	4	4	23	3,83
22	3	5	4	2	2	4	20	3,33
23	4	4	4	3	2	4	21	3,50
24	4	4	5	3	4	3	23	3,83
25	3	4	3	4	4	4	22	3,67
26	3	3	3	4	3	4	20	3,33
27	4	4	3	2	4	4	21	3,50
28	4	4	4	2	4	3	21	3,50
29	2	4	4	3	5	2	20	3,33
30	3	4	3	4	4	2	20	3,33
31	3	5	4	4	4	4	24	4,00
32	4	4	4	4	5	2	23	3,83
33	4	4	4	3	2	2	19	3,17
34	4	4	5	4	2	4	23	3,83
35	4	4	4	2	4	4	22	3,67
36	4	4	4	3	4	4	23	3,83
37	5	4	4	3	4	4	24	4,00
38	2	4	5	4	3	4	22	3,67
39	4	3	4	4	3	4	22	3,67
40	4	4	4	3	4	4	23	3,83
41	4	3	4	4	4	4	23	3,83
42	3	3	5	4	4	4	23	3,83
43	4	4	4	4	4	4	24	4,00
44	4	4	4	3	4	4	23	3,83
45	4	4	3	5	5	4	25	4,17
46	5	5	4	4	5	4	27	4,50
47	3	5	4	4	3	4	23	3,83
48	2	4	4	3	2	3	18	3,00
49	4	4	3	4	4	4	23	3,83
50	4	3	4	4	4	4	23	3,83
51	3	4	4	4	4	4	23	3,83
52	5	4	4	3	3	2	21	3,50
53	5	4	3	4	4	4	24	4,00
54	4	3	4	4	2	3	20	3,33
55	3	4	4	5	2	4	22	3,67
56	4	4	3	4	4	4	23	3,83
57	4	4	3	3	4	4	22	3,67
58	4	3	4	4	4	3	22	3,67
59	4	4	5	4	4	3	24	4,00
60	4	4	5	3	5	4	25	4,17
61	4	4	3	4	4	4	23	3,83
62	2	3	4	4	5	5	23	3,83

63	3	4	4	4	4	4	23	3,83
64	3	4	4	5	4	5	25	4,17
65	4	4	4	4	4	4	24	4,00
66	4	3	4	4	4	4	23	3,83
67	4	4	4	5	3	5	25	4,17
68	5	4	4	4	2	4	23	3,83
69	4	3	5	4	2	3	21	3,50
70	4	5	4	4	4	4	25	4,17
71	4	4	4	5	2	2	21	3,50
72	5	4	5	4	4	4	26	4,33
73	3	4	4	3	2	2	18	3,00
74	4	4	4	3	4	4	23	3,83
75	4	3	5	4	4	4	24	4,00
76	4	4	4	3	2	2	19	3,17
77	3	4	4	4	4	4	23	3,83
78	4	3	4	4	4	4	23	3,83
79	5	4	5	4	4	5	27	4,50
80	4	4	3	4	3	4	22	3,67
81	3	5	4	4	4	4	24	4,00
82	4	4	4	4	4	4	24	4,00
83	4	3	5	3	4	4	23	3,83
84	4	4	4	3	3	3	21	3,50
85	5	4	4	4	5	4	26	4,33



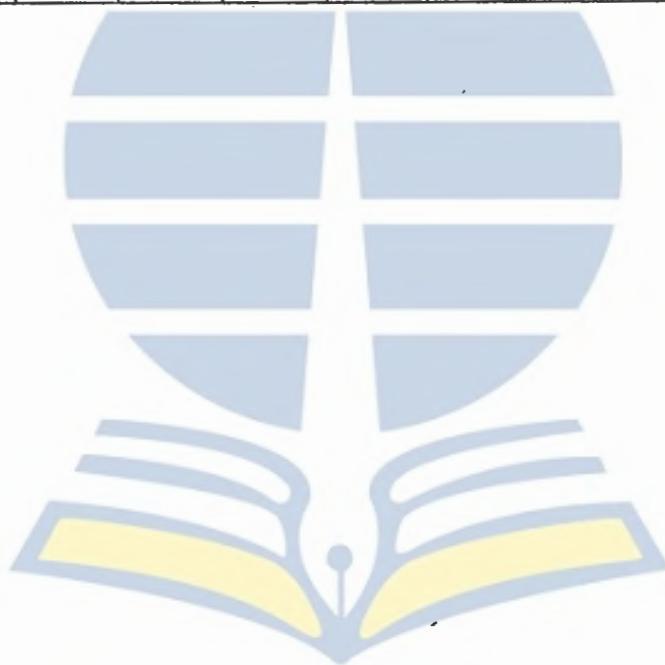
Data Ordinal Variabel Motivasi

Motivasi	Pertanyaan							Total	Average
Responden	MO01	MO02	MO03	MO04	MO05	MO06	MO07		
1	3	3	3	4	3	3	4	23	3,29
2	3	3	4	3	3	3	4	23	3,29
3	4	3	3	4	3	3	3	23	3,29
4	3	2	4	2	3	4	2	20	2,86
5	3	2	3	4	3	3	4	22	3,14
6	4	3	3	4	4	4	3	25	3,57
7	4	3	4	4	4	3	3	25	3,57
8	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86
9	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
10	3	4	3	3	3	4	4	24	3,43
11	3	2	4	2	3	3	3	20	2,86
12	3	4	4	2	3	4	3	23	3,29
13	2	2	-	4	3	4	2	20	2,86
14	2	2	3	4	3	2	3	19	2,71
15	3	4	4	3	3	4	3	24	3,43
16	3	4	4	3	4	4	3	25	3,57
17	2	2	3	4	4	2	3	20	2,86
18	3	3	4	3	4	4	4	25	3,57
19	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
20	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86
21	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86
22	4	4	4	2	3	4	3	24	3,43
23	3	3	4	4	3	2	4	23	3,29
24	3	3	4	4	3	3	4	24	3,43
25	4	4	4	3	3	4	3	25	3,57
26	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
27	3	2	3	2	3	4	4	21	3,00
28	4	3	3	4	4	3	4	25	3,57
29	3	4	4	4	4	4	3	26	3,71
30	4	4	4	2	3	2	3	22	3,14
31	3	2	3	4	4	4	4	24	3,43
32	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
33	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
34	4	4	4	3	2	2	4	23	3,29
35	3	3	4	3	4	4	3	24	3,43
36	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
37	4	4	4	2	3	2	4	23	3,29
38	3	4	4	2	3	2	3	21	3,00
39	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
40	4	4	4	3	4	4	3	26	3,71
41	3	3	3	4	4	4	4	25	3,57
42	3	4	5	4	4	4	4	28	4,00
43	3	3	4	4	4	3	4	25	3,57
44	4	4	4	3	3	4	3	25	3,57
45	4	4	4	3	3	4	3	25	3,57
46	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71
47	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71
48	3	4	4	3	3	3	4	24	3,43
49	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
50	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
51	3	4	3	3	4	4	4	25	3,57
52	3	4	4	4	4	3	4	25	3,71
53	3	2	4	2	3	4	4	22	3,14
54	3	2	3	2	3	3	3	19	2,71
55	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
56	4	4	3	4	4	4	3	26	3,71
57	2	2	4	2	3	3	4	20	2,86
58	2	2	4	2	3	4	4	21	3,00
59	3	4	4	4	4	3	4	26	3,71
60	3	4	3	2	3	4	3	22	3,14
61	2	2	3	4	4	2	2	19	2,71
62	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71

Data Ordinal Variabel Kinerja Pegawai Dinas PU dan Penataan Ruang Pemerintah Kota Lubuklinggau

Kinerja dan Penataan Ruang	Pertanyaan							Total	Average
Responden	KI01	KI02	KI03	KI04	MO05	MO06	MO07		
1	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86
2	3	4	4	3	3	3	4	24	3,43
3	4	3	3	4	4	3	3	24	3,43
4	3	4	3	4	4	4	4	26	3,71
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
6	4	3	3	3	4	4	4	25	3,57
7	3	4	5	4	4	4	4	28	4,00
8	3	4	4	4	3	3	3	24	3,43
9	3	4	5	4	4	4	4	28	4,00
10	4	5	4	4	4	4	3	28	4,00
11	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
12	4	4	4	3	4	5	4	28	4,00
13	3	3	5	4	3	4	4	26	3,71
14	4	4	4	3	4	4	3	26	3,71
15	4	3	4	4	4	4	4	27	3,86
16	4	4	4	4	4	5	4	29	4,14
17	5	4	3	4	4	4	5	29	4,14
18	4	4	4	3	3	3	4	25	3,57
19	4	4	4	4	4	5	4	29	4,14
20	4	4	4	4	4	5	4	29	4,14
21	5	3	3	4	4	4	4	27	3,86
22	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
23	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
24	4	4	4	3	3	3	4	25	3,57
25	3	3	2	3	4	4	4	23	3,29
26	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
27	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
29	5	4	4	4	4	3	4	28	4,00
30	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
31	4	3	4	3	3	4	3	24	3,43
32	5	4	4	4	4	4	4	29	4,14
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
34	4	4	3	4	4	5	3	27	3,86
35	4	3	4	4	3	4	4	26	3,71
36	4	4	4	3	4	4	4	27	3,86
37	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
38	5	4	3	4	4	3	4	27	3,86
39	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
40	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
41	4	4	4	3	4	4	4	27	3,86
42	4	3	4	4	5	4	3	27	3,86
43	5	4	4	4	4	3	4	28	4,00
44	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
45	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
46	3	4	2	3	3	4	3	22	3,14
47	3	3	4	4	4	4	4	26	3,71
48	3	4	4	4	3	3	4	25	3,57
49	4	4	5	3	3	4	3	26	3,71
50	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
51	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
52	4	3	3	4	4	3	4	25	3,57
53	4	4	5	3	3	4	4	27	3,86
54	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
55	5	4	4	4	3	4	3	27	3,86
56	5	3	4	4	4	4	4	28	4,00
57	4	4	3	4	4	4	3	26	3,71
58	4	4	4	3	4	4	4	27	3,86
59	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
60	3	4	3	4	5	3	4	26	3,71
61	4	4	4	4	4	4	3	27	3,86

62	4	3	4	3	4	4	3	25	3,57
63	4	4	4	4	5	3	3	27	3,86
64	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86
65	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
66	4	4	4	3	4	4	4	27	3,86
67	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86
68	3	3	4	4	3	4	4	25	3,57
69	4	4	5	4	4	4	4	29	4,14
70	4	5	4	3	3	4	4	27	3,86
71	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86
72	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
73	4	5	3	5	4	5	4	30	4,29
74	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
75	3	4	4	4	4	4	4	27	3,86
76	4	4	4	3	4	4	3	26	3,71
77	4	4	4	5	4	3	4	28	4,00
78	4	3	4	4	5	4	4	28	4,00
79	4	4	4	4	4	3	3	26	3,71
80	3	4	4	3	4	4	4	26	3,71
81	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
82	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
83	3	5	4	4	4	4	4	28	4,00
84	4	4	4	5	4	5	4	30	4,29
85	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00



DATASET ACTIVATE DataSet2.

```
SAVE OUTFILE='D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Yessi\rev01-
Yessi\mc_yessi_rev01.sav'
/COMPRESSED.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=x1.01 x1.02 x1.03 x1.04 x1.05 x1.06
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes	
Output Created	03-MAR-2018 03:18:24
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	RELIABILITY <pre>/VARIABLES=x1.01 x1.02 x1.03 x1.04 x1.05 x1.06 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.</pre>
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,08

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.01	4.43	.498	85
x1.02	4.36	.567	85
x1.03	4.26	.663	85
x1.04	4.27	.632	85
x1.05	4.28	.654	85
x1.06	4.43	.498	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.01	21.59	6.222	.904	.881
x1.02	21.67	5.978	.873	.881
x1.03	21.77	6.136	.652	.915
x1.04	21.76	6.344	.620	.918
x1.05	21.74	6.058	.694	.908
x1.06	21.59	6.222	.904	.881

DATASET ACTIVATE DataSet2.

SAVE OUTFILE='D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Yessi\rev01-Yessi\mc_yessi_rev01.sav'
 /COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=x2.01 x2.02 x2.03 x2.04 x2.05 x2.06 x2.07 x2.08
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE
 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes		
Output Created		03-MAR-2018 03:28:55
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Yessi\rev01-Yessi\mc_yessi_rev01.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	
	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=x2.01 x2.02 x2.03 x2.04 x2.05 x2.06 x2.07 x2.08 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.	85
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.01	4.32	.470	85
x2.02	4.31	.512	85
x2.03	4.32	.470	85
x2.04	4.38	.488	85
x2.05	4.26	.439	85
x2.06	4.41	.495	85
x2.07	4.29	.480	85
x2.08	4.37	.485	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.01	30.33	8.584	.770	.946
x2.02	30.34	8.318	.795	.945
x2.03	30.33	8.472	.816	.943
x2.04	30.28	8.495	.771	.946
x2.05	30.40	8.422	.907	.938
x2.06	30.24	8.389	.799	.944
x2.07	30.37	8.392	.828	.942
x2.08	30.29	8.320	.848	.941

Reliability

Notes		
Output Created		03-MAR-2018 03:23:41
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Yessi\rev01- Yessi\mc_yessi_rev01.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	85
	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=x3.01 x3.02 x3.03 x3.04 x3.05 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3.01	4.33	.581	85
x3.02	4.14	.680	85
x3.03	4.40	.577	85
x3.04	4.07	.747	85
x3.05	4.04	.702	85

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.01	16.66	3.891	.504	.701
x3.02	16.84	3.369	.622	.653
x3.03	16.59	3.773	.570	.680
x3.04	16.92	3.735	.377	.754
x3.05	16.94	3.559	.503	.701

RELIABILITY

```
/VARIABLES=y.01 y.02 y.03 y.04 y.05 y.06 y.07 y.08
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes		
Output Created		03-MAR-2018 03:24:12
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Yessi\rev01- Yessi\mc_yessi_rev01.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	85
	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 y.08 /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	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y.01	4.31	.466	85
y.02	4.32	.470	85
y.03	4.31	.466	85
y.04	4.36	.481	85
y.05	4.26	.439	85
y.06	4.38	.488	85
y.07	4.31	.466	85
y.08	4.33	.474	85

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	30.27	8.782	.770	.962
y.02	30.26	8.552	.855	.957
y.03	30.27	8.580	.853	.957
y.04	30.22	8.557	.829	.959
y.05	30.32	8.558	.925	.953
y.06	30.20	8.454	.858	.957
y.07	30.27	8.580	.853	.957
y.08	30.24	8.434	.895	.955

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		03-MAR-2018 03:30:17
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0301-Yessi\rev01- Yessi\mc_yessi_rev01.sav DataSet2 <none> <none> <none>
	Active Dataset	
	Filter	
	Weight	
	Split File	
	N of Rows in Working Data File	85
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		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).
Resources	Processor Time	00:00:02,31
	Elapsed Time	00:00:05,20
	Memory Required	5120 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	4.3222	.41689	85
Budaya organisasi (X1)	4.3370	.49212	85
Kompetensi (X2)	4.3319	.41316	85
Motivasi (X3)	4.1978	.46398	85

Correlations

		Kinerja (Y)	Budaya organisasi (X1)	Kompetensi (X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	-.042	.994
	Budaya organisasi (X1)	-.042	1.000	-.058
	Kompetensi (X2)	.994	-.058	1.000
	Motivasi (X3)	-.054	.530	-.046
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)		.346	.000
	Budaya organisasi (X1)	.346		.294
	Kompetensi (X2)	.000	.294	
	Motivasi (X3)	.305	.000	.334
N	Kinerja (Y)	85	85	85
	Budaya organisasi (X1)	85	85	85
	Kompetensi (X2)	85	85	85
	Motivasi (X3)	85	85	85

Correlations

		Motivasi (X3)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	-.054
	Budaya organisasi (X1)	.530
	Kompetensi (X2)	-.046
	Motivasi (X3)	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.305
	Budaya organisasi (X1)	.000
	Kompetensi (X2)	.334
	Motivasi (X3)	
N	Kinerja (Y)	85
	Budaya organisasi (X1)	85
	Kompetensi (X2)	85
	Motivasi (X3)	85

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X3), Kompetensi (X2), Budaya organisasi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.988	.04637

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X2), Budaya organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.283	3	5.094	2369.170	.000 ^b
Residual	.185	86	.002		
Total	15.468	89			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompetensi (X2), Budaya organisasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.037	.074		-.497
	Budaya organisasi (X1)	.023	.012	.028	1.978
	Kompetensi (X2)	1.003	.012	.994	84.169
	Motivasi (X3)	-.021	.012	-.023	-1.673

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.621		
	Budaya organisasi (X1)	.051	.718	1.393
	Kompetensi (X2)	.000	.996	1.004
	Motivasi (X3)	.098	.719	1.391

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensiōn	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya organisasi (X1)	Kompetensi (X2)
1	1	3.978	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	17.139	.01	.16	.34
	3	.006	26.292	.00	.75	.00
	4	.003	35.856	.99	.09	.66

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Motivasi (X3)	
1	1		.00
	2		.12
	3		.78
	4		.10

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

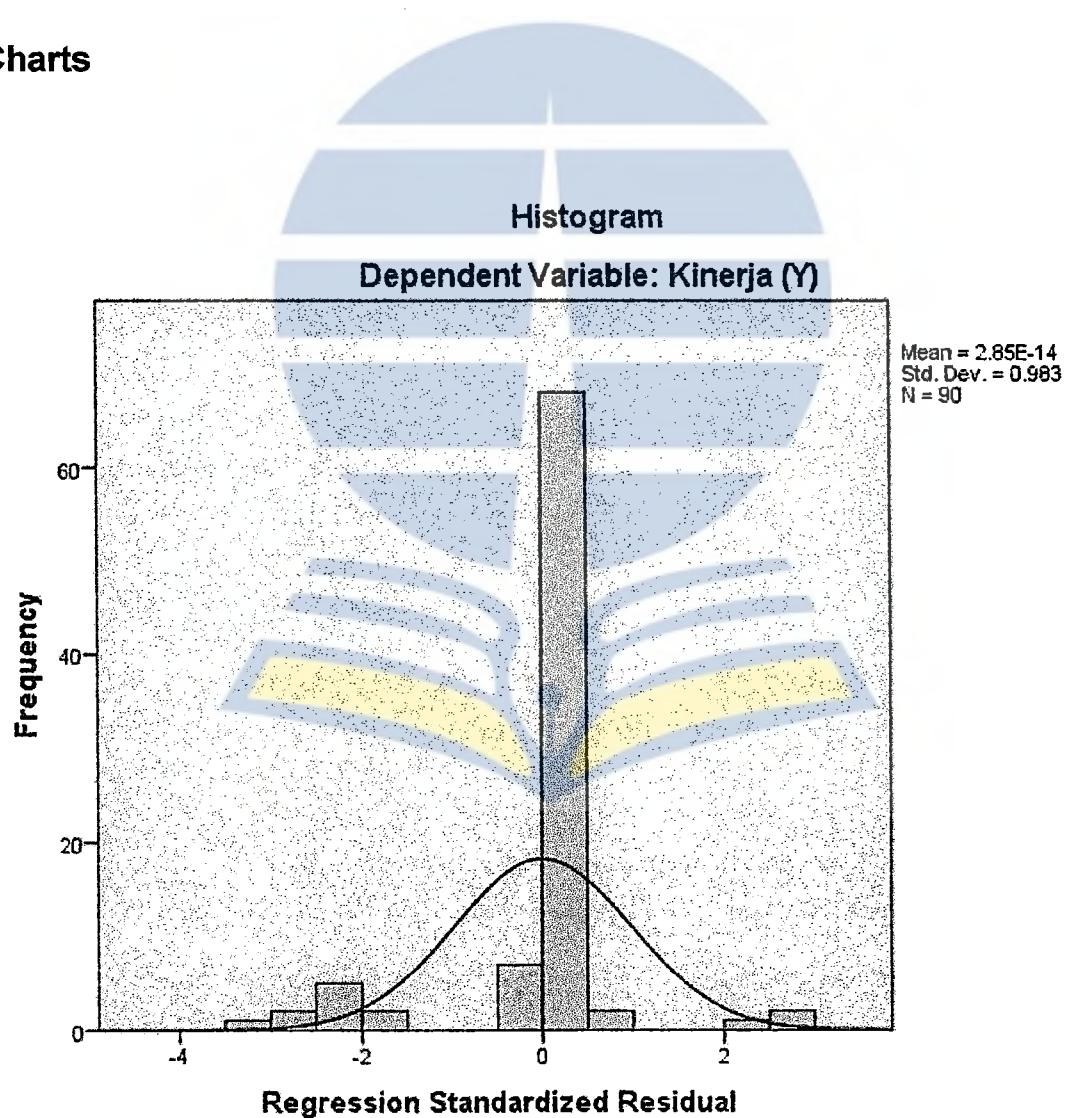
Residuals Statistics^a

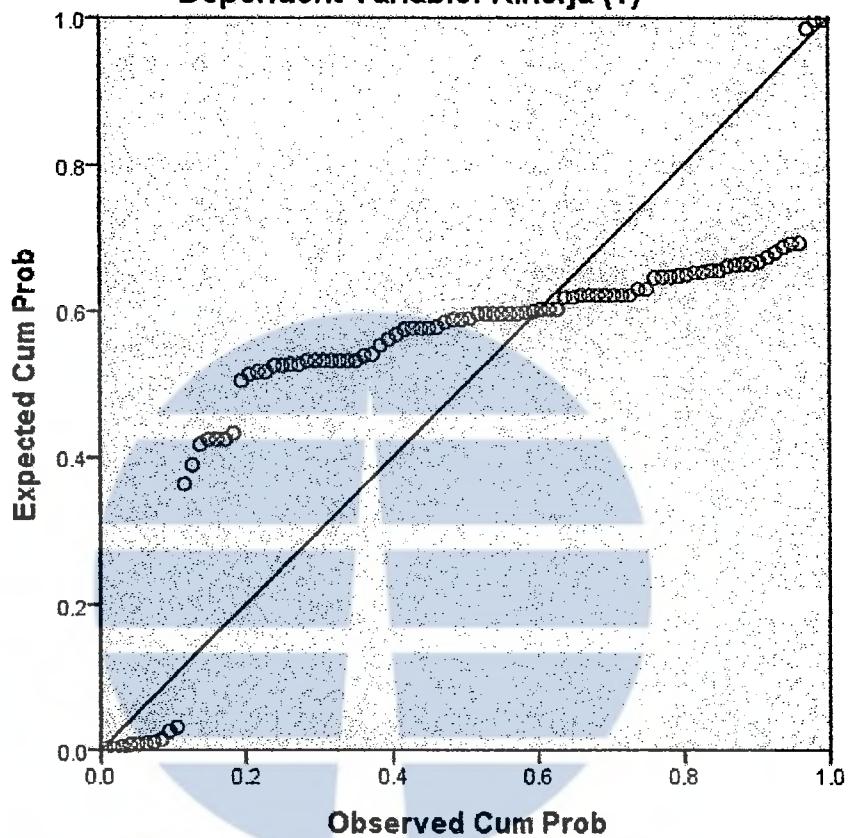
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.9765	5.0162	4.3222	.41439	
Std. Predicted Value	-.834	1.675	.000	1.000	
Standard Error of Predicted Value	.006	.017	.010	.002	
Adjusted Predicted Value	3.9755	5.0180	4.3222	.41414	
Residual	-.13937	.13463	.00000	.04558	

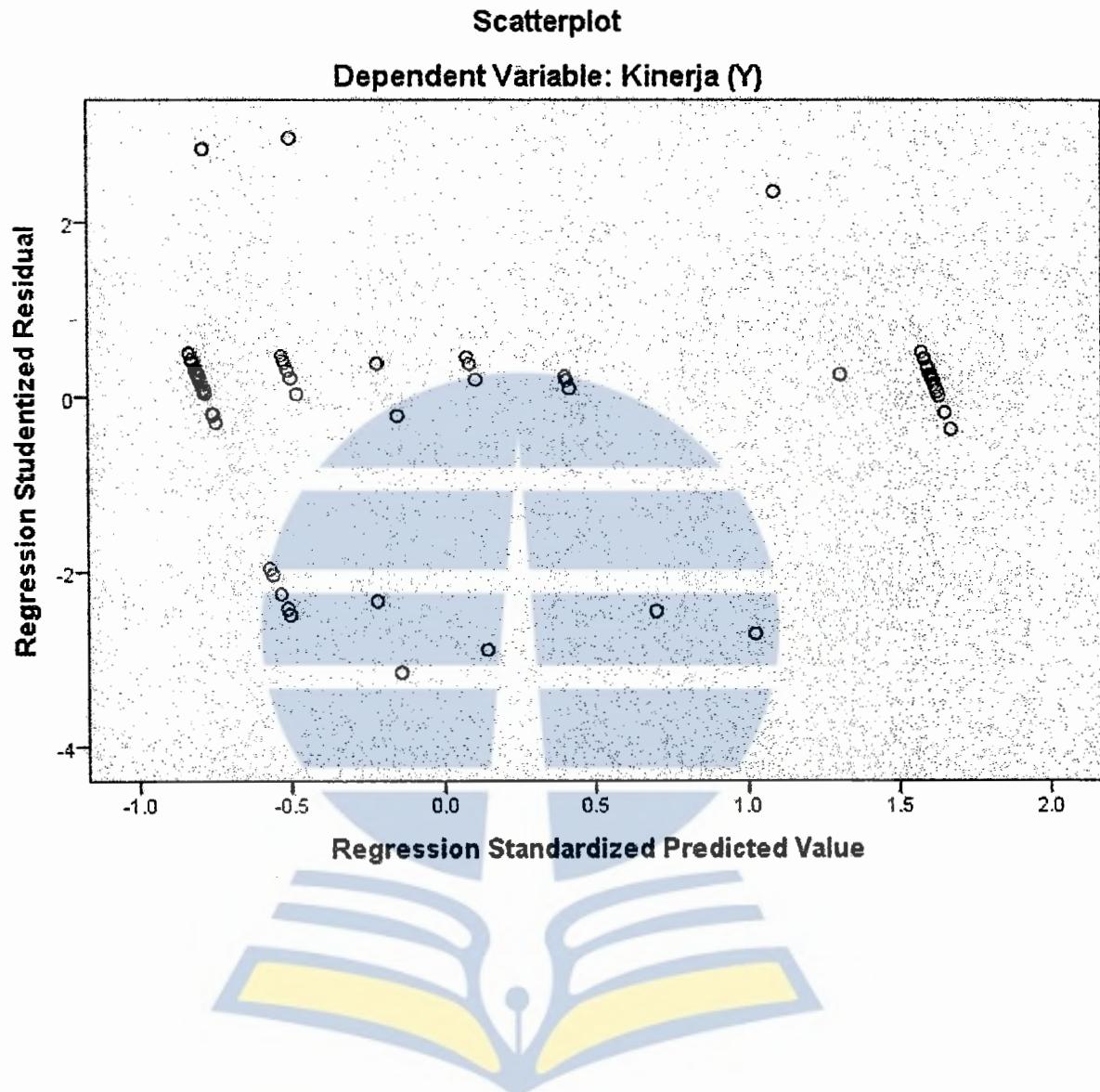
Std. Residual	-3.006	2.903	.000	.983	
Stud. Residual	-3.140	2.956	.000	1.009	
Deleted Residual	-.15213	.13956	-.00002	.04803	
Stud. Deleted Residual	-3.318	3.101	-.007	1.043	
Mahal. Distance	.432	11.128	2.967	1.900	
Cook's Distance	.000	.226	.014	.039	
Centered Leverage Value	.005	.125	.033	.021	

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja (Y)**



Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200



Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.69343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16990
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 – 160)

Pr df \	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 – 200)

Pr df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

df = 1 - 200



Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichanago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.28	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TING



UNIVERSITAS TERBUKA
 Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palembang
 Jl. Sultan Muhammad Mansyur, Kec. Ilir Barat I, Bukit Lawang, Palembang 30139
 Telepon: 0711-443993, 443994, Faksimile: 0711-443992
 E-mail: ut-palembang@ut.ac.id

Nomor: 420 /UN31.28/LL/2018

28 Februari 2018

Lamp. : -

Hal. : Permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian

Yth. : Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kota Lubuklinggau

Sehubungan dengan rencana kegiatan persiapan penyusunan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia (MMSDM) UPBJJ-UT Palembang Pokjar Kota Lubuklinggau, kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama	:	Yessi Kalair
NIM	:	500755709
Judul	:	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau
Pembimbing	:	Dr. H. Sunarto, S.Sos., M.Si Dr. Ali Muktiyanto, M.Si

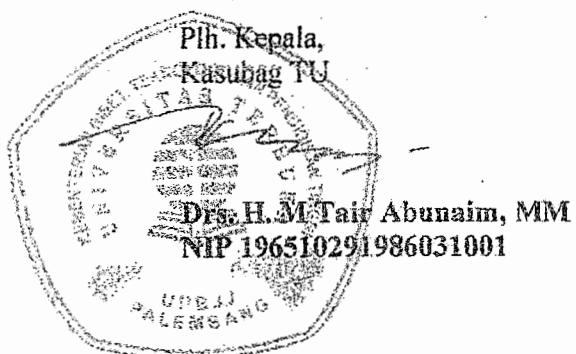
Bermaksud akan melakukan survey atau pengumpulan data penelitian sesuai dengan judul TAPM tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan dan perkenannya dari Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau kiranya untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut untuk mengadakan pengumpulan data.

Demikian permohonan kami sampaikan kiranya untuk dapat diproses lebih lanjut. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terimakasih.

Tembusan:

1. Wakil Rektor I dan III
2. Kapus PP PPs pada LPPMP
3. Dosen Pembimbing
4. Mahasiswa Ybs



PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG

43642.pdf

Jl. Dempo Raya Kel. Air Kuti Telp. 0733 - 452207 Lubuklinggau

Lubuklinggau, 23 Maret 2018

Nomor : 800/28/DPUPR-01/2018

Lamp :

Perihal : Izin Pengumpulan Data Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Program Magister Manajemen
Sumber Daya Manusia (MMSDM)
UPBII-UT Palembang
di-

PALEMBANG

Berdasarkan surat dari Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (MM UPBII-UT Palembang Nomor :420/UN31.28/LL/2018 Tanggal 28 Februari 2018) permohonan Izin Pengumpulan Data Penelitian atas nama :

Nama : YESSI KALAIR

NIM. : 500755709

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau

Berdasarkan hal tersebut diatas, pada prinsipnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau dapat memfasilitasi permohonan pengumpulan data dimaksud.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang +
Sekretaris,

Achmad Asril Asri, ST, M.Si
Penata TK. 1
Nip. 19741214 200804 1 001

Foto-Foto Dokumentasi
Responden Saat Mengisi Kuisioner







Kepala Dinas
Ir.H.NOBEL NAWAWI, MT
Nip.19630819 198903 1 005

Sekretaris
ACHMAD ASRIL ASRI, ST, M.Si
NIP. 19630819 198903 1 005

KELOMPOK JABATAN FUNGSIONAL

Kasubbag Umum Dan Kepegawaian
DENI DESTRIANSYAH, SH
Nip.197812192006041005

Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
YONGKI ARBIANSYAH, SE
Nip.19631015 198602 1 010

Kabid Bina Marga
IBRAHIM, ST
Nip.197101062003121003

Kabid Cipta Karya
IHWAN, MT
Nip. 19770909 200501 1 008

Kabid Sumber Daya Air
ANWAR SADAT, ST .M. S.
Nip.19760913 200501 1 002

Kabid Jasa Konstruksi
AMRI MUSLIM, ST
Nip19750507 200501 1 013

Kabid Tata Ruang
MISKANDAR MUDA, S.Sos, M.Si
Nip. 19710312 200604 1 010

Kasi Perencanaan Teknis
Dan Evaluasi
SEVI SUSANTI, ST
Nip.198109252003122002

Kasi Pengembangan
Pengendalian
M. KENDY LEGGANA, ST
Nip. 19770426 200313 1 004

Kasi Pengelolaan
Air
H. ZAMZANDI EROBI, ST
Nip. 19790807 200901 1

Kasi Pengembangan
Konstruksi
PAHNJI HASTERA, ST
Nip. 19760213 201001 1 006

Pembinaan
MAHZUAR PAIDY, ST
Nip. 19780520 200903 1 00

Kasi Pembangunan Jalan & Jembatan
VERI APRIANSYAH, ST
Nip. 197903292010011010

Kasi Pelaksanaan Penataan
Bangunan
H.TAUFIK QURRAHMAN F, MT
Nip. 19830809 200803 1 003

Kasi Operasi dan Pemanfaatan
Sumber Daya Air
ANTERO FAIZOL, ST
Nip. 1977030220031210041

Kasi Pemberdayaan Jasa
Konstruksi
R.A ELDINA CRAMA JAYA, ST
Nip19740823 200604 2 007

Kasi Pemanfaatan dan
Pengendalian Ruang
OPILA HARTA DIPUTRA,S.S
Nip. 19780312 200604 1 00

Kasubbid Preservasi Jalan dan
Jembatan
IRLAN FEBRIANSYAH, SH, M.Kn
Nip. 197702022009031001

Kasi Pelaksanaan Penyehatan
Lingkungan Pemukiman & Air
ANDI YANUAR ALFIAN,ST
Nip. 19820130 201001 1 012

Kasi Pelaksanaan Sumber Daya
Air
ABRIANTO, ST
Nip19751005 200312 1 007

Kasi Pengawasan Jasa
Konstruksi
YESSI KALAIR, ST
Nip. 19810429 201101 2 003

Kasi Pertanahan
SYAHRIL, ST, M.A.P
Nip19740105 200701 1 013

UPTD

Kepala Dinas,

Ir. H. NOBEL NAWAWI, MT
Pembina Utama Muda
Nip.19630819 198903 1 005

**DAFTAR HADIR PNS
PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU**

**NIT ORGANISASI
ARI
ANGGAL**

: DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA LUBUKLINGGAU

NO	NAMA / NIP	JABATAN	ABSENSI				
			MASUK KERJA (JAM)	TANDA TANGAN	PULANG KERJA (JAM)	TANDA TANGAN	
1	Ir. H. NOBEL NAWAWI, MT 19630819 198903 1 005	Kepala Dinas					
2	ACHMAD ASRIL ASRI, ST, M.Si 197412142008041001	Sekretaris					
3	YONGKI ARBIANSYAH, SE 19810421 200604 1 021	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan					
4	DENI DESTRIANSYAH, SH 19781219 200604 1 005	Kasubbad Umum dan Kepegawaian					
5	NETRI, SE 19760103 200801 2 004	Staf Perencanaan dan Keuangan					
6	NETI HARIYANI, S.Kom 19831218 201101 2 002	Staf Umum dan Kepegawaian					
7	BAMBANG IRAWAN, SE 19750315 200701 1 009	Staf Umum dan Kepegawaian					
8	YUNI ASMARENI, S.Kom 19810621 201001 2 018	Staf Perencanaan dan Keuangan					
9	SUPRIYADI, SE 19710615 200701 1 011	Staf Perencanaan dan Keuangan					
10	MARYANI AGUSTIEN, A.Md 19800822 200801 2 011	Staf Umum dan Kepegawaian					
11	JASZURI 19820101 200801 1 010	Staf Perencanaan dan Keuangan					
12	CAHYO PUTRO SUSILO, ST 19860905 201503 1 001	Staf Perencanaan dan Keuangan					
13	SYUKRON JAMIL, S.I.P 19871028 200604 1 001	Staf Perencanaan dan Keuangan					
14	FARIZAL ASBULLAH 19780224 201212 1 001	Staf Perencanaan dan Keuangan					
15	USMAN DALI 19720603 201212 1 001	Staf Umum dan Kepegawaian					
BIDANG BINA MARGA							
16	Ibrahim, ST 19710106 200312 1 003	Kabid Bina Marga					
17	VERI APRIANSYAH 19790329 201001 1 011	Kasi Pembangunan Jalan dan Jembatan					
18	SEVI SUSANTI, ST 1981 0925 200312 2 002	Kasi Perencanaan Teknik dan Evaluasi					
19	IRLAN FEBRIANSYAH, SH, M.Kn 19770202 200903 1 001	Kasi Preservasi Jalan & Jembatan					
20	H. SAF'AN GAMALDI, BE, S.Sos 19620303 198908 1 001	Staf Pembangunan Jalan dan Jembatan					
21	DEDY FIRMANDSYAH, ST 19671027 200701 1 001	Staf Pembangunan Jalan dan Jembatan					
22	HENDRY SEPTIWALDY, ST 19770926 200803 1 001	Staf Perencanaan Teknik dan Evaluasi					
23	YUNIAR RAMBE, ST, MM 19840112 200903 2 011	Staf Preservasi Jalan & Jembatan					
24	FERI YULIUS, ST 19770717 200804 1 002	Staf Bina Marga					
25	EDRIAN, A.Md 19761014 200312 1 004	Staf Pembangunan Jalan dan Jembatan					
26	ARI WIDIASTUTI, ST 19790402 201101 2 003	Staf Perencanaan Teknik dan Evaluasi					
27	HETZY MERICURI KUMAR, ST 19880129 201301 2 001	Staf Pembangunan Jalan dan Jembatan					
28	DECKY OKTAVIANSYAH, ST 19841010 201001 1 027	Staf Pembangunan Jalan dan Jembatan					
29	DWI NARTO 19820109 200701 1 003	Staf Perencanaan Teknik dan Evaluasi					
30	RIYANTO 19770630 200801 1 003	Staf Preservasi Jalan & Jembatan					
31	MERIZON 19700520 200901 009	Staf Preservasi Jalan & Jembatan					
32	A. HALIK MAULANA 19661218 198703 1 006	Staf Preservasi Jalan & Jembatan					
33	MARHAN JAYA 19730312 201212 1 002	Staf Preservasi Jalan & Jembatan					
34	DULLAH 19680511 201212 1 001	Staf Preservasi Jalan & Jembatan					
35	FARADINA UTAMI, ST Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka	Staf Pembangunan,					

BIDANG CIPTA KARYA

39	IHWAN, MT 19770909 200501 1 008	Kabid Cipta Karya					
40	M. KENDY LENGGANA, ST 19770426 200312 1 004	Kasi Perencanaan dan Pengendalian					
41	H. TAUFIK QURRAHMAN F, MT 19830809 200803 1 003	Kasi Pelaksanaan Penataan Bangunan					
42	ANDI YANUAR ALFIAN, ST 19820130 201001 1 012	Kasi Pelaksanaan Penyehatan Lingkungan Pemukiman dan air					
43	KODRI,SE 19631213 199101 1 001	Staf Perencanaan dan Pengendalian					
44	ANDI FIRMANSYAH HASAN, ST 19761022 200312 1 004	Staf Perencanaan dan Pengendalian					
45	M. IMRON HARNAWANSYAH, ST 197706122006041003	Staf Perencanaan dan Pengendalian					
46	CRISTINA ANOM SARI, ST 197903132008031001	Staf Pelaksanaan Penataan Bangunan					
47	HARWINARSO, ST 19780817 201101 1 005	Staf Pelaksanaan Penyehatan Lingkungan Pemukiman dan air					
48	ARIES SANDRATAMA, ST 19850417 200803 1 001	Staf Pelaksanaan Penataan Bangunan					
49	APRIANSYAH, ST 19860402 201001 1 020	Staf Pelaksanaan Penyehatan Lingkungan Pemukiman dan air					
50	OCTARISKA, ST 19721002 200901 2 003	Staf Pelaksanaan Penyehatan Lingkungan Pemukiman dan air					
51	FARLYANA PUTRI, ST 198609152011012000	Staf Perencanaan dan Pengendalian					
52	STEPHANUS GOGO, T, A Md 19800112 200312 1 003	Staf Pelaksanaan Penataan Bangunan					
53	LUKMAN HAKIM 19690807 200604 1 003	Staf Pelaksanaan Penataan Bangunan					
54	KHOIRULLAH, ST 19800827 201301 1 001	Staf Perencanaan dan Pengendalian					
55	UBID SUHMA 19800112 201001 1 004	Staf Pelaksanaan Penyehatan Lingkungan Pemukiman dan air					
56	DANU NEGARAN, ST 19900122 201402 1 001	Staf Perencanaan dan Pengendalian					
57	KIKI MARIA, ST 19800324 201503 2 002	Staf Pelaksanaan Penyehatan Lingkungan Pemukiman dan air					
58	AGUSTA INDERA GUNAWAN, ST 19850318 201503 1 001	Staf Perencanaan dan Pengendalian					
59	KEMAS ACHMAD FIKRI FATONI, ST 19810718 201503 1 001	Staf Pelaksanaan Penataan Bangunan					

BIDANG SUMBER DAYA AIR

60	ANWAR SADAT ST M. SI 19760913 200501 1 002	Kabid Sumber Daya Air					
61	ANTERO FAIZOL, ST 197703022003121004]	Kasi Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air					
62	ABRIANTO, ST 19751005 200312 1 007	Kasi Pelaksanaan Sumber Daya Air					
63	H. ZAMZANDI EROBI, ST 19790807 200901 1 015	Kasi Perencanaan Sumber Daya Air					
64	HELMI AGUS, ST 19710809 200604 1 006	Staf Pelaksanaan Sumber Daya Air					
65	ZAINURI 19621103 199703 1 001	Staf Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air					
66	SAMSUL BASRI 197608272009011000	Staf Perencanaan Sumber Daya Air					
67	OKTAMA HERIYA AJI 19811013 201001 1 003	Staf Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air					
68	RINDE CAYE GUSTI 19690815 201212 1 002	Staf Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air					
69	AHMAD KASYONO 19710705 200701 1 006	Staf Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air					
70	DEWI SARI KOMALA 19830505 200701 2 002	Staf Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air					
71	WISAMTO 19680714 200701 1 013	Staf Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air					
72	DEKA SYAHPUTRA, ST 19910928 201503 1 006	Staf Perencanaan Sumber Daya Air					

BIDANG TATA RUANG

73	M.ISKANDAR MUDA, S.Sos, M.Si 19710312 200604 1 010	Kabid Tata ruang					
74	MAHZUAR PAIDY, ST 19780520 200903 1 001	Kasi Perencanaan dan Pembinaan					
75	SYAHRIL, ST, M.A.P 19740105 200701 1 013	Kasi Pertanahan					
76	OPILA HARTA DIPUTRA,S.Si 19861105 201001 1 009	Kasi Pemanfaatan dan Pengendalian Ruang					
77	CHANDRA E.W , ST 19880428 201503 1 001	Staf Pemanfaatan dan Pengendalian Ruang					
78	HABNI ISNA DHARMESTA, ST 19870825 201503 1 001	Staf Perencanaan dan Pembinaan					
79	SUHARJITO, ST 19870411 201503 1 001	Staf Pertanahan					

BIDANG JASA KONSTRUKSI

80	AMRI MUSLIM, ST 19750507 200501 1 013	Kabid Jasa Konstruksi					
81	PAHNI HASTERA, ST 19760213 201001 1 006	Kasi Pengaturan Jasa Konstruksi					
82	YESSI KALAIR, ST 19810429 201101 2 003	Kasi Pengawasan Jasa Konstruksi					
83	R.A ELDINA CRAMA JAYA, ST 19740823 200604 2 007	Kasi Pemberdayaan					
84	AZIZ FAJAR PUTRA, S.Kom 19860711 201503 1 001	Staf Pengawasan Jasa Konstruksi					
85	ARIZ AGUSTIAN, ST 19820802 200903 1 001	Staf Pemberdayaan					

JMLAH PNS

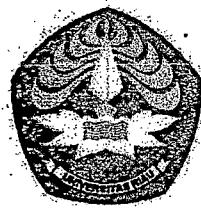
ADIR
DAK HADIR
BKKBN
HTI

Orang
Orang
Orang
Orang
Orang



Ministry of Public Works and Housing
2017
KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG

Ir. H. NOBEL NAWAWI, MT
Nip. 19630819 198903 1 005



**LEMBAGA PENGEMBANGAN DAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS RIAU**

SIMPATIFIKAT

Nomor : 670.61.02 /JUN 19.5.1.4/PG/2017

Diberikan Kepada :

FOTO
3 x 4

SYUKRON JAMIL, S.IP

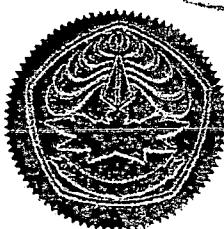
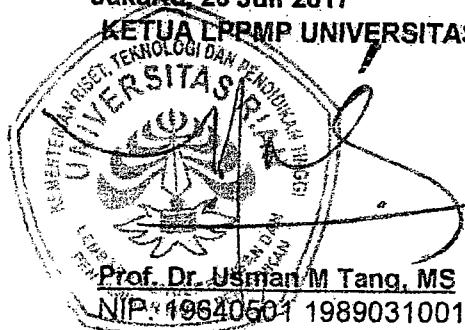
Sebagai Peserta

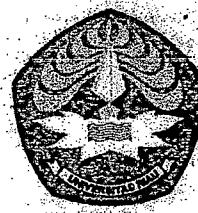
Bimbingan Teknis Rekonsiliasi Laporan Pertanggungjawaban Bendahara
dan Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis Akrual

Yang diselenggarakan pada tanggal 25 sampai dengan 26 Juli 2017
di Hotel Neo Mangga Dua Square, Jakarta.

Jakarta, 26 Juli 2017

KETUA LPPM UNIVERSITAS RIAU



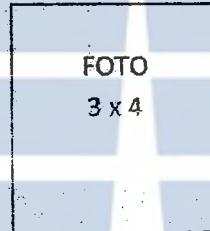


**LEMBAGA PENGEMBANGAN DAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS RIAU**

STRATEGIKAI

Nomor : 67201.04 / UN 19.5.1.4/PG/2017

Diberikan Kepada :



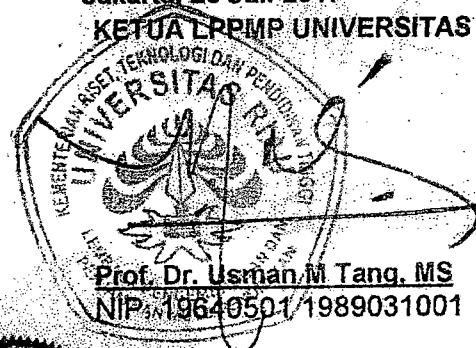
CAHYO PUTRO SUSILO, ST

Sebagai Peserta

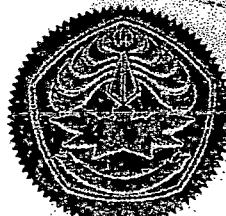
Bimbingan Teknis Rekonsiliasi Laporan Pertanggungjawaban Pendahara
dan Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis Akual
Yang diselenggarakan pada tanggal 25 sampai dengan 26 Juli 2017
di Hotel Neo Mangga Dua Square, Jakarta.

Jakarta, 26 Juli 2017

KETUA LPPM UNIVERSITAS RIAU



Prof. Dr. Usman M. Tang, MS
NIP. 19640501/1989031001





**LEMBAGA PENGEMBANGAN DAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS RIAU**

Surat Tugrikat

Nomor : 670 .01.01 /UN.19.5.1.4/PG/2017

Diberikan Kepada :

FOTO
3 x 4

YONGKI ARBIANSYAH, SE

Sebagai Peserta

Bimbingan Teknis Rekonsiliasi Laporan Pertanggungjawaban Bendahara
dan Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis Akruai

Yang diselenggarakan pada tanggal 25 sampai dengan 26 Juli 2017
di Hotel Neo Mangga Dua Square, Jakarta.

Jakarta, 26 Juli 2017

KETUA LPPM UNIVERSITAS RIAU

Prof. Dr. Herman M. Tang, MS
NIP. 19640501 1989031001

