



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI, PEMBAGIAN KERJA DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAPPEDALITBANG KOTA LUBUKLINGGAU**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

HADI SANJAYA

NIM. 500755526

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRACT**THE EFFECT OF COMPETENCE, EMPLOYEES AND ORGANIZATION CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEVELOPMENT PLANNING OF RESEARCH AND CITY DEVELOPMENT IN LUBUKLINGGAU***Hadi Sanjaya**Graduate program**Terbuka's University*

This study aimed to know the effect of competence, division of work and organizational climate on the performance of employees of the Bappedalitbang Lubuklinggau city. This research is a quantitative research. The sample of this research is employee who work in Bappedalitbang office of Lubuklinggau City and this research instrument use closed questionnaire with total population of sample of employees amounted to 47 people. Data collection techniques in this study using questionnaires. This study resulted in the level of employment relationship (X1) with employee performance (Y) of 0.844 with a significance level of 0.000. Relationship of the division of work (X2) with employee performance (Y) of -0.102 with a significance level of 0.408. As for organizational climate relations (X3) with employee performance (Y) of 0.051 with a significance level of 0.578. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect simultaneously between competence, division of work and organizational climate on the performance of employees of the Bappedalitbang Kota Lubuklinggau City.

Keywords: Competence, Divison of Work, Organizational Climate, Employee Performance

ABSTRAK**PENGARUH KOMPETENSI, PEMBAGIAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KOTA LUBUKLINGGAU****Hadi Sanjaya****Program Pascasarjana****Universitas Terbuka**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor Bappedalitbang Kota Lubuklinggau dan instrument penelitian ini menggunakan angket tertutup dengan jumlah populasi sampel pegawai berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner. Penelitian ini menghasilkan tingkat hubungan penempatan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,844 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hubungan pembagian kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar -0,102 dengan tingkat signifikansi 0,408. Sedangkan untuk hubungan iklim organisasi (X3) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,051 dengan tingkat signifikansi 0,578. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci: Kompetensi, Pembagian Kerja, iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pembagian Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan 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 penjiplakkan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Lubuklinggau,

2018

Yang Menyatakan



HADI SANJAYA
NIM. 500755526

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Hadi Sanjaya
 NIM : 500755526
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Pembagian Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau

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

Hari/Tanggal : Sabtu, 28 Juli 2018
 Waktu : 11.15 – 12.45 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Ketua Komisi Penguji : Dr. Meita Istianda, S.IP., M.Si.
 NIP. 19670519 198701 2 001

Penguji Ahli : Dr. Amri Darwis, M.M

Pembimbing I : Dr. Yohanes Susanto, S.E., M.M.
 NIP. 19600606 198903 1 007

Pembimbing II : Diki, S.Si., M.Ed., Ph.D.
 NIP. 19690415 200110 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Pembagian Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM

Nama : Hadi Sanjaya

NIM : 500755526

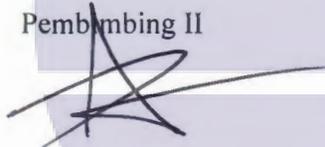
UPBJJ : Palembang

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu/28 Juli 2018

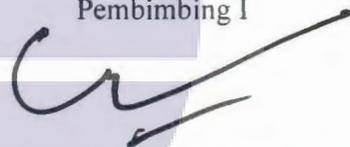
Menyetujui,

Pembimbing II



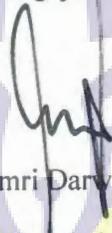
Diki, S.Si, M.Pd, Ph.D
NIP. 19690415 200110 1 001

Pembimbing I



Dr. Yohanes Susanto, SE. MM
NIP. 19600606 198903 1 007

Penguji Ahli,



Dr. Amri Darwis, M.M

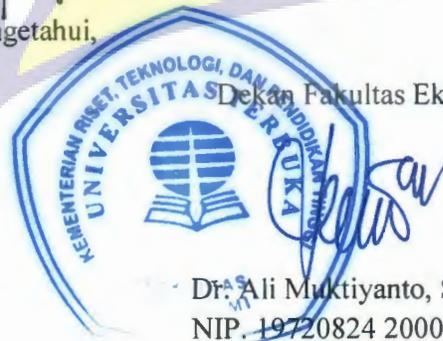
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu /
Program Magister Manajemen



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

Dekan Fakultas Ekonomi



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

KATA PENGANTAR

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

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

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Ir. Adiwinata selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang lama, Dr. Meita Istiana, S.IP, M.Si selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang baru beserta seluruh staf
4. Bapak Dr. Yohanes Susanto, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik bagi penulis, Bapak Diki, S.Si, M. Ed, Ph. D selaku Dosen Pembimbing II yang selalu melimpahkan sikap mendidik dan membimbing kepada penulis untuk mencapai suatu keberhasilan di masa depan.

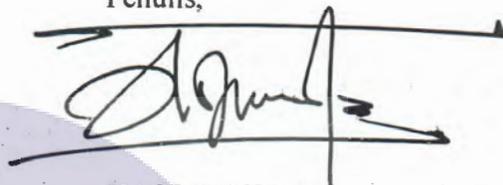
5. Bapak Tutor perkuliahan tatap muka (Dr. Fakhry Zamzam, MM. M.Si, Dr. Yohanes Susanto, MM) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka
6. Pemerintah Kota Lubuklinggau atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada penulis
7. Ibu Ir. Hj. Farida Ariyani, M.Si selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau, dan seluruh rekan kerja di yang selalu memberikan motivasi dan semangat perjuangan dalam menyusun TAPM ini
8. Seluruh rekan-rekanmahasiswa/i Universitas Terbuka angkatan I Kota Lubuklinggau terimakasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka, terutama untuk teman-teman satu bimbingan Bapak Dr. Yohanes Susanto, MM (Bu Lisma, Bu Lena, Pak Agus, Pak Giat).
9. Istri, orang tua / mertua tersayang yang senantiasa mendukungku dalam penyusunan TAPM serta anak-anak ku tersayang.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak biasa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang.

Semoga TAPM ini dapat menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Aminn

Lubuklinggau, 2018

Penulis,



HADI SANJAYA
NIM. 5000755526



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	8
1. Pembagian Kerja.....	10
2. Iklim Organisasi.....	13
3. Kompetensi.....	17
4. Kinerja.....	23
B. Penelitian Terdahulu	26

C. Kerangka Berpikir	28
D. Definisi Operasioanal.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel.....	33
C. Instrumen Penelitian	34
D. Prosedur Pengumpulan Data	35
E. Metode Analisi Data	36
1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	37
2. Uji Normalitas	39
3. Hubungan Korelasi	39
4. Hubungan Regresi Linier Berganda	40
F. Hipotesis	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
1. Karakteristik Responden	43
2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	46
B. Hasil Penelitian.....	47
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
2. Analisis per Variabel.....	48
3. Uji asumsi Klasik.....	51
4. Analisis Regresi Linier Berganda	55
5. Pengujian Hipotesis.....	59

6. Interpretasi Hasil Penelitian	61
C. Pembahasan	63
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	64
2. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai	65
3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	69
B. Implikasi Manajerial	70
C. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------------	-----------

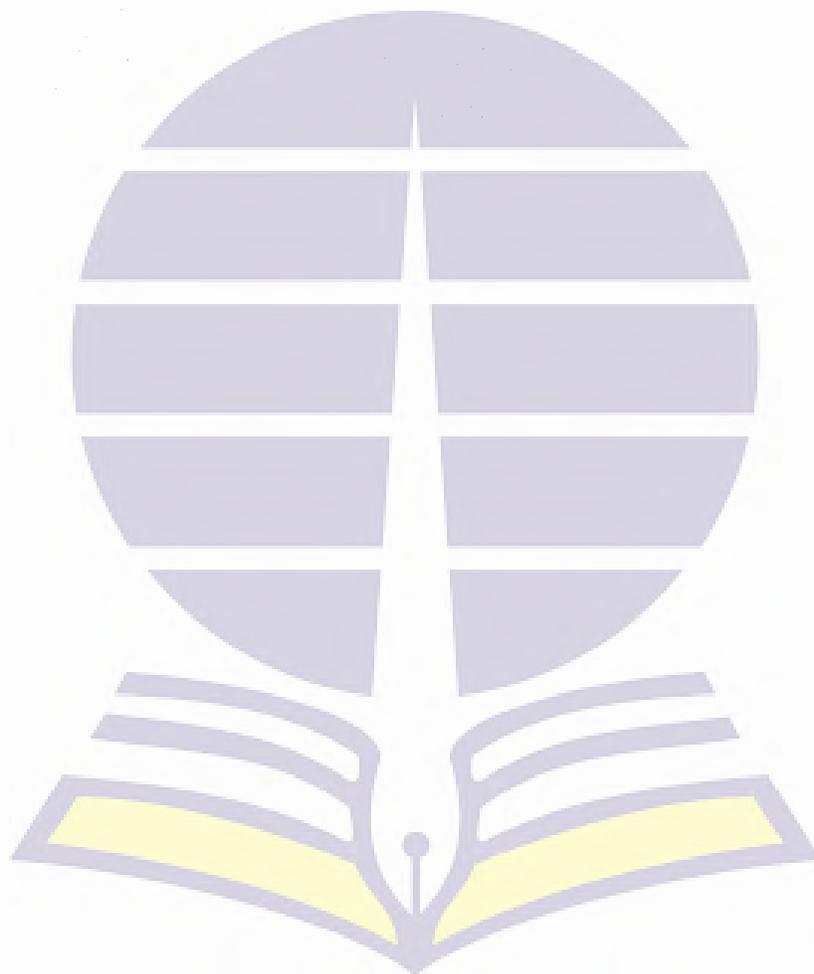


DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Operasional Variabel Penelitian	31
Tabel 3.1	Penentuan Besarnya Sampel menurut Yount	34
Tabel 3.2	Distribusi Sampel Penelitian	35
Tabel 3.2	<i>Decision Rule</i> (Kriteria Pengujian Hipotesis)	43
Tabel 4.1	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.3	Presentase Responden Berdasarkan Jabatan	47
Tabel 4.4	Presentase Responden berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4.5	Uji Validitas dan Reliabilitas	49
Tabel 4.6	Skor Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	50
Tabel 4.7	Skor Jawaban Responden Variabel Pembagian Kerja.....	51
Tabel 4.8	Skor Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi.....	52
Tabel 4.9	Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.11	Model summary (r dan r ²).....	58
Tabel 4.12	Taraf Koefisien Korelasi.....	59
Tabel 4.13	Tabel anova/uji serentak/uji F	59
Tabel 4.14	Tabel model regresi Berganda.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	56
Gambar 4.2 Uji Normalitas	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah daerah memiliki wewenang dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerahnya sendiri. Penyusunan perencanaan pembangunan di daerah yang harus lebih mengedepankan prinsip-prinsip demokrasi dan peran serta (partisipasi) masyarakat, sesuai dengan semangat desentralisasi dan otonomi daerah. Tantangan dalam proses perencanaan pembangunan daerah yaitu terletak pada konsistensi antara perencanaan dan penganggaran. Menurut Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang SPPN Bab II pasal 2 menjelaskan mengenai tujuan SPPN adalah untuk menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar daerah, antar ruang, antarwaktu, antarfungsi pemerintah maupun antara pusat dan daerah.

Dari hasil evaluasi Pengukuran Kinerja Pemerintahan Kota Lubuklinggau khususnya di bidang perencanaan yang dilaporkan dalam bentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Bappedalitbang Kota Lubuklinggau tahun 2017, diperoleh informasi bahwa masih terdapat inkonsistensi antara perencanaan startegis dan perencanaan tahunan yang dapat ditunjukkan dengan jumlah program dalam RPJMD Kota Lubuklinggau tahun 2013-2017 sebanyak 194 Program dan dilakomodir sebanyak 161 program dalam RKPD Kota Lubuklinggau Tahun 2017.

Bappedalitbang Kota Lubuklinggau merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi di sektor perencanaan dan kelitbangan mempunyai peran dan tanggung jawab dalam perencanaan pembangunan yang terdiri dari aspek penyusunan rencana, penetapan rencana, pengendalian pelaksanaan rencana dan evaluasi pelaksanaan rencana. Permasalahan yang menjadi fokus di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau adalah permasalahan kesiapan sumber daya manusianya, belum sepenuhnya pegawainya memiliki kompetensi perencana dan belum ditetapkannya pegawai fungsional perencana di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Beberapa kompetensi perencanaan yang minimal harus dimiliki oleh pegawai Bappedalitbang tertuang dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 16/KEP/M.PAN/3/2001 Tentang Jabatan Fungsional Perencana Dan Angka Kreditnya bahwa seorang perencana secara umum memiliki kompetensi untuk mengidentifikasi permasalahan, permusan alternatif kebijaksanaan perencanaan, pengkajian alternatif, penentuan alternatif dan rencana pelaksanaan, pengendalian pelaksanaan, penilaian hasil pelaksanaan.

Hal ini dapat dilihat dari data perkembangan sumber daya manusia di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

Tabel 1. Kebutuhan Pegawai Bidang Perencanaan Daerah

No	Pendidikan Umum	Jumlah Pegawai	Perndidikan Khusus Bidang Perencanaan	Kebutuhan Organisasi Bappedalitbang
1	S3	0	0	1
2	S2	11	2	4
3	S1	22	0	24
4	D3	4	0	0
5	SMA	9	0	0
6	SMP	1	0	0

Sumber : Bappedalitbang Kota Lubuklinggau 2018.

Dari data diatas dapat dilihat masih sangat kekurangan Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang perencanaan pembangunan.

Permasalahan lain dalam organisasi Bappedalitbang Kota Lubuklinggau yaitu terkait dengan dimensi pembagian kerja yaitu mengenai belum teruraikannya dengan jelas uraian tugas di setiap bidang Bappedalitbang Kota Lubuklinggau yang ditetapkan melalui Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 6 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan Kota Lubuklinggau . Dalam pelaksanaan rutinitas pekerjaan di organisasi perangkat daerah Bappedalitbang Kota Lubuklinggau berpedoman pada tugas pokok dan fungsi yang sudah ditetapkan, akan tetapi uraian tugas yang ditetapkan masih belum tergambar dengan jelas, sebagai contoh dalam uraian tugas tersebut belum mengakomodir kewenangan Bappedalitbang dalam melakukan pengendalian dan evaluasi perencanaan dan pelaksanaan hasil perencanaan serta belum terakomodirnya tugas sector kelitbang dalam melaksanakan kegiatan penelitian dan pengembangan seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian Dan Pengembangan Di Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi Bappedalitbang Kota Lubuklinggau tentunya dipengaruhi sejauh mana kinerja unsur pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai adalah iklim organisasi. Makin kondusif iklim organisasi suatu organisasi maka makin nyaman bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Bappedalitbang Kota Lubuklinggau terkait dengan dimensi iklim organisasi yaitu belum optimalnya sinergi kerja tim pelaksana, tim penyusun dokumen perencanaan. Sedangkan mengenai iklim organisasi dalam organisasi Bappedalitbang sering terganggu oleh hal-hal yang bersifat hubungan antar pegawai, antar pejabat tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar pegawai yang seringkali terabaikan dalam pelaksanaan kegiatan di lingkungan kerja Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Kemudian kurangnya mengikuti kesempatan pendidikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kompetensi pegawai juga mempengaruhi iklim organisasi Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

Maulidani (2013) mengemukakan bahwa kompetensi karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang dilakukan di sebuah Koperasi Simpan Pinjam di Bandung. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Koperasi merupakan suatu kelompok usaha yang mempunyai anggota beberapa orang yang melakukan kegiatan ekonomi berlandaskan pada asas gotong royong dan kekeluargaan. Aktivitas sektor koperasi berbeda dengan sektor perencanaan di suatu pemerintahan daerah. Dapat dikatakan bahwa sektor perencanaan lebih kompleks dalam menguraikan permasalahan diberbagai sector sehingga didapatkan suatu arah kebijakan pembangunan. Karena itu perlu penelitian mengenai pengaruh kompetensi pegawai perencanaan terhadap kinerja pegawai perencana di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

Herawati (2016) melalui penelitiannya mengemukakan bahwa pembagian kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, pernyataan tersebut merupakan hasil penelitiannya yang dilakukan di perangkat daerah Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Perangkat daerah Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat sebagai pelaksana penyelenggaraan urusan pemberdayaan masyarakat dan ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat yang merupakan urusan wajib non pelayanan dasar yang focus pelaksanaan kegiatannya pada pemberdayaan masyarakat dan kesatuan bangsa, sedangkan penyelenggaraan perencanaan pembangunan daerah memiliki ruang yang lebih luas meliputi berbagai sector termasuk salah satunya sector pemberdayaan masyarakat. Karena itu perlu penelitian mengenai pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan perencanaan.

Pasaribu (2016) mengemukakan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, pengaruh yang dimaksudkan yaitu iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut dilakukan di perangkat daerah Dinas Sosial Provinsi Bali. Perangkat daerah Dinas Sosial sebagai pelaksana penyelenggaraan urusan sosial menitikberatkan pada fungsi pelayanan publik dibidang sosial. Karena itu perlu penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan penunjang di bidang perencanaan.

Berdasarkan beberapa latar belakang permasalahan dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompetensi (Maulidani (2013) Pembagian kerja (Herawati (2016) dan Pasaribu (2016), maka penulis mempunyai inisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah ini adalah:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau ?
- 2) Apakah pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau ?
- 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau ?
- 4) Apakah kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bappedalitbang Kota Lubuklinggau ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau;
- 2) Mengevaluasi seberapa besar hasil kebijakan terkait kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

D. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Bappedalitbang Kota Lubuklinggau Dapat memberikan kontribusi dan masukan yang positif kepada instansi Bappedalitbang Kota Lubuklinggau dalam usaha meningkatkan kinerja tugas pokok dan fungsi bidang perencanaan pembangunan dan penelitian pengembangan.
- 2) Bagi Pemerintah daerah Kota Lubuklinggau, secara jangka panjang dapat meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah Kota Lubuklinggau.
- 3) Bagi institusi pendidikan, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja pegawai.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dan penelitian dengan variabel yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Pemerintah daerah harus memiliki komitmen untuk melakukan sinkronisasi dan konsistensi dokumen perencanaan dan penganggaran. Pemerintah Pusat telah mencoba untuk mendorong pemerintah daerah untuk menyiapkan dokumen rencana pembangunan secara lebih baik, konsisten, dan komprehensif dengan memberikan penghargaan mengenai perencanaan pembangunan, yakni penghargaan Anugerah Pangripta Nusantara dan penilaian terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Masalah di atas menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan peran pelayanan yang dilakukan Pegawai perencanaan pembangunan pemerintah daerah. Bappedalitbang Kota Lubuklinggau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau. Tugas Pokok Bappedalitbang yaitu tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan dengan salah satu fungsinya yaitu perumusan kebijakan, fasilitasi dan koordinasi serta pembinaan di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah. Bappedalitbang Kota Lubuklinggau ditetapkan terdiri dari 1 Sekretariat dan 4 bidang teknis, yaitu bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial, bidang

Sumber Daya Manusia dan Pariwisata, Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam dan Bidang Sarana Prasarana dan Pengembangan Wilayah.

Susunan organisasi Bappedalitbang Kota Lubuklinggau terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahkan:
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 2. Sub Bagian Keuangan; dan
 3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Sosial, membawahkan:
 1. Sub Bidang Pemerintahan Umum;
 2. Sub Bidang Kesejahteraan Sosial; dan
 3. Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat.
- d. Bidang Sumber Daya Manusia dan Pariwisata, membawahkan:
 1. Sub Bidang Pendidikan dan Kebudayaan;
 2. Sub Bidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga; dan
 3. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan.
- e. Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam, membawahkan :
 1. Sub Bidang Penanaman Modal dan Tenaga Kerja;
 2. Sub Bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan; dan
 3. Sub Bidang Energi dan Sumber Daya Alam.
- f. Bidang Sarana Prasarana dan Pengembangan Wilayah, membawahkan:
 1. Sub Bidang Prasarana dan Penatagunaan Tanah;

2. Sub Bidang Perumahan, Permukiman dan Lingkungan Hidup; dan
3. Sub Bidang Informasi Pembangunan.

g. UPTB; dan

h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dari susunan struktur organisasi tersebut pembagian tugas organisasi terdiri dari satu Kepala Badan Eselon II.b, empat Kepala Bidang Eselon III.b dan satu sekretaris Badan eselon III.a dan tiga sub bagian serta 9 sub bidang masing eselon IVb.

Pemegang peranan utama dalam upaya optimalisasi perencanaan pembangunan daerah yaitu dukungan oleh sumberdaya manusia yang kompeten. Jenis kompetensi yang ideal yang harus di miliki oleh pegawai Bappedalitbang yaitu kompetensi perencana. Sebagaimana sudah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 16/KEP/M.PAN/3/2001 Tentang Jabatan Fungsional Perencana Dan Angka Kreditnya seorang perencana secara umum memiliki kompetensi untuk mengidentifikasi permasalahan, permusan alternatif kebijaksanaan perencanaan, pengkajian alternatif, penentuan alternatif dan rencana pelaksanaan, pengendalian pelaksanaan, penilaian hasil pelaksanaan.

1.1. Pembagian Kerja

Pengertian pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Pembagian Kerja adalah merupakan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan secara sempurna, kegiatan-kegiatan itu harus jelas

ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi Handyaningrat (1995:44). Pembagian kerja adalah terjemahan uraian tugas yang sudah ditetapkan dan menjadi dasar dalam setiap pegawai dalam organisasi untuk melaksanakan kegiatan dan aktifitas pekerjaan di organisasi dan bertanggungjawab dalam melaksanakan suatu serangkaian pekerjaan bukan seluruh uraian tugas (Ike Kusdyah Rachmawati (2008:74). Pembagian kerja yaitu suatu norma yang tertulis yang berisikan uraian tugas fungsi dan tanggung jawab, jenis pekerjaan, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihubungkan dengan suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan (2007). Menurut Rivai (2004). Pembagian kerja adalah suatu hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Menurut Pophal (2008) "Pembagian kerja adalah aturan tertulis yang berisikan tentang uraian tugas dan kewenangan dari suatu jenis pekerjaan tertentu dan telah disepakati sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan". Berdasarkan pengertian pembagian kerja menurut Handyaningrat (1995:44), Stoner (2008), Hasibuan (2007), Rivai (2004), Pophal (2008) diatas maka dapat dipahami bahwa pembagian kerja merupakan serangkaian aktivitas-aktivitas dan uraian tugas untuk memperoleh penetapan tugas fungsi, tanggung jawab, dan rincian tugas yang sesuai dengan kemampuan, dan selaras dengan jenjang jabatan. Dengan demikian, penjabarannya berkaitan dengan pembagian tugas yang akan dilaksanakan oleh para pegawai. Untuk lebih rincinya penulis menguraikan cara mendefinisikan pembagian kerja yang baik,

merujuk pada yang dikemukakan oleh Harits (2005:25) bahwa untuk mengukur Pembagian Kerja Pegawai digunakan alat ukur sebagai berikut, yaitu adanya Perincian Aktivitas, hal ini berhubungan dengan rutinitas yang telah ditetapkan dalam rincian tugas, selanjutnya adanya perincian tugas, hal ini berkaitan dengan ditetapkannya standar operasional prosedur dalam pelaksanaan tugas, kemudian adanya beban tugas yang diberikan, pegawai memiliki pemahaman tugas, pemberian tugas yang merata, penempatan pegawai yang tepat dan adanya penilaian hasil kerja. Dari beberapa dimensi pembagian kerja yang disebutkan diatas terdapat hubungan antara pembagian kerja dan efektifitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana telah diatur dalam peraturan Walikota Lubuklinggau nomor 7 tahun 2016 uraian tugas organisasi Bappedalitbang Kota Lubuklinggau di uraikan sebagai berikut : Sekretariat mempunyai tugas pokok dan fungsi mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan program serta melaksanakan urusan kesekretariatan untuk menunjang tugas dan fungsi seluruh organisasi di lingkungan Badan. Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan sosial mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan fungsi penunjang perencanaan di bidang pemerintahan Umum, Kesejahteraan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat. Bidang Sumber daya manusia dan pariwisata mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan fungsi penunjang perencanaan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olahraga, dan fungsi penelitian dan pengembangan. Bidang Perekonomian dan sumber daya alam mempunyai tugas

pokok dan fungsi menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan di bidang penanaman modal dan tenaga kerja, koperasi usaha kecil menengah dan perindustrian perdagangan serta energi dan sumber daya alam. Bidang Sarana dan Prasarana Pengembangan wilayah mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan perumusan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan di bidang prasarana dan penatagunaan tanah, perumahan, pemukiman, dan lingkungan hidup serta informasi pembangunan.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Masing-masing organisasi memiliki karakteristik, budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya menurut Davis, (2001). Keunikan suatu organisasi dapat ditunjukkan dengan organisasi yang memiliki kondisi psikologis yang berbeda. Suatu organisasi cenderung menciptakan kondisi yang dinamis serta menarik bagi pegawainya. Sementara organisasi lain memberikan pergerakan yang lamban dan tidak produktif. Beberapa organisasi bisa terlihat sibuk dan efisien, dan yang lain tampak santai, atau sebagian lainnya cukup logis, tetapi sebagian lainnya justru terlihat tidak fleksibel. Kondisi psikologis inilah yang memperlihatkan situasi dan kondisi iklim dalam suatu organisasi.

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Terdapat dua factor penting yang harus di rujuk dalam iklim organisasi, yaitu tempat organisasi

bekerja itu sendiri dan pelayanan serta sikap perlakuan yang dialami oleh karyawan dari manajemen organisasi (Davis (2001). Pegawai akan merasakan iklim organisasi yang bersahabat apabila pegawai tersebut melakukan pekerjaan yang berdayaguna dan memberikan faedah bagi individu pegawai itu sendiri. Iklim organisasi berperan dalam rangka menunjang dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah standar yang menerjemahkan situasi dan kondisi didalam lingkungan organisasi yang dialami oleh pegawainya dalam menjalankan aktifitas pekerjaan dalam upaya tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. (Davis dan Newstorm, (2001).

Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi. Iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi Shobari (2010). Menurut Shobari (2010), iklim organisasi suatu organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yang pertama adalah dimensi psikologikal, yaitu meliputi indikator seperti beban kerja, kurang kemandirian, kurang pemenuhan kebutuhan individu (*self-fulfilment clershif*), dan kurang terobosan. Dimensi Struktural, yaitu meliputi indikator seperti bentuk, suara, dan tingkat keselarasan antara kebutuhan untuk kerja dan kondisi fisik. Dimensi Sosial, yaitu meliputi indicator yang berhubungan dengan interaksi dengan klien, teman kerja (bantuan dan sinergi), dan dukungan lainnya (bantuan dan upah). Dimensi birokratik, yaitu meliputi

standar operasional Procedur (SOP) dan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan peranan pegawai.

Iklm organisasi memiliki beberapa dimensi yang terdiri dari beberapa jenis untuk setiap organisasi. Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2007:131-133) dimensi iklim organisasi sebagai berikut : Struktur (*Structure*) Struktur organisasi menunjukan pengalaman organisasi secara baik dan berperan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan aktifitas di organisasi. Struktur akan mendapatkan penilaian yang tinggi jika struktur dapat menguraikan tugas dan tanggung jawab dengan jelas, setruktur akan mendapatkan penilaian yang rendah jika struktur belum dapat menguraikan tugas, fungsi kewenangan dan tanggung jawab dengan jelas sehingga akan memunculkan kebingungan dalam mengambil keputusan.

Standar-standar (*Standards*), standar dalam organisasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tekanan seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja dan antusiasme yang seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Standar yang baik dapat ditunjukan dengan pegawai selalu berusaha untuk mencari solusi dalam meningkatkan masing-masing kinerja pegawai. Tanggung jawab, merupakan kondisi pegawai yang memposisikan mereka sebagai seorang pemimpin suatu organisasi yang keputusannya tidak di ganggu gugat oleh pegawai lainnya. Tanggung jawab yang tinggi dapat ditunjukan dengan pegawai yang berusaha menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya sendiri.

Penghargaan (*Recognition*) menunjukan bahwa seorang pegawai merasa dipandang penting apabila mereka dapat menyudahi pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur. Penghargaan merupakan suatu imbalan yang diberikan dengan penyampaian kritik atau teguran atas penyelesaian pekerjaan.

Penghargaan yang rendah memiliki arti bahwa pekerjaan sudah selesai dengan baik namun imbalan yang diterima tidak sesuai. Dukungan (*Support*) merupakan perasaan saling mendukung yang terus berlangsung antar pegawai di dalam organisasi. Dukungan tinggi jika pegawai merasa bahwa mereka merupakan bagian dari tim kerja yang terdiri dari atasan dan bawahan yang sudah bekerja dengan baik dan telah memperoleh hasil kerja yang maksimal. Dukungan dapat dikatakan rendah, jika pegawai merasa tidak diajak bekerja sama dalam tim. Komitmen (*commitment*) merupakan perasaan antusiasme pegawai terhadap organisasi tempat bekerja dan derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan tingkat loyalitas individu pegawai. Komitmen dikatakan rendah artinya pegawai merasa bertolak belakang dengan visi dan tujuan organisasi.

3. Kompetensi

Kompeten adalah ketrampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompetensi harus dibedakan dengan kompetensi, walaupun dalam pemakaian umum istilah ini digunakan dapat dipertukarkan. Kompetensi merupakan komponen yang fundamental dari karakteristik individu dan menunjukkan cara individu dalam berperilaku, berpikir, dan beradaptasi dalam jangka waktu yang lama. (Spencer and Spencer dalam Wibowo (2010 : 325)). Karakteristik kompetensi terdiri dari 5 jenis, yaitu yang pertama adalah motif, motif merupakan karakteristik yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan

tertentu. Yang kedua yaitu karakteristik sifat, sifat adalah karakteristik fisik dan daya tangkap yang konsisten terhadap kondisi dan informasi yang diterima. Selanjutnya yang ketiga yaitu karakteristik konsep diri, konsep diri adalah karakteristik sikap, norma, atau pembawaan diri individu. Bagian dari konsep diri yaitu percaya diri yang merupakan suatu karakteristik yang berhubungan dengan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Yang keempat yaitu karakteristik pengetahuan, pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Nilai pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi jawaban karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan. Karakteristik yang kelima adalah keterampilan, keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Jenis kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993:34-39), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kapasitas intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang membutuhkan pemikiran. Didalam kompetensi intelektual ini terbagi dalam sembilan kompetensi yaitu 1)

Berprestasi, semangat untuk menjadi yang terbaik secara terus menerus; 2) Kepastian kerja, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan aturan dan prosedur yang tepat, 3) Inisiatif, yaitu kemampuan seseorang untuk bertindak lebih proaktif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. 4) Penguasaan informasi, yaitu kepedulian seorang karyawan untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas permasalahan kondisi lingkungan kerja; 5) Kemampuan berpikir analitik, yaitu kemampuan seorang pegawai dalam menerjemahkan situasi dan kondisi dengan cara menyelesaikan masalah dengan lebih detil dan rinci melalui pendekatan pemikiran yang logis dan sistematis; 6) Berfikir konseptual adalah kemampuan seorang karyawan untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan; 7) Keahlian Praktikal, yaitu kemampuan seorang karyawan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri; 8) Kemampuan berbahasa, yaitu kemampuan seorang pegawai dalam menyampaikan pendapat dan gagasan dalam suatu dialog sehingga didapatkan kesamaan pemikiran; 9) Kemampuan Naratif, yaitu kemampuan seorang pegawai dalam menyampaikan pemikirannya dalam suatu pertemuan resmi dalam bentuk pemaparan-pemaparan yang sistematis. Kompetensi emosional adalah suatu karakteristik perilaku atau kemampuan untuk menguasai diri dan dalam rangka memahami dan mengendalikan lingkungan dengan memperhatikan objektivitas sehingga dapat mengatur tingkat emosinya menjadi relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja.

Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut: 1) Sensitivitas atau Saling Pengertian, yaitu kemampuan dan kemauan seorang karyawan untuk memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain; 2) Pengendalian Diri, yaitu kemampuan seorang pegawai dalam pengendalian tingkat emosi dan prestasi pada saat melaksanakan pekerjaan menghadapi suatu tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan diri sendiri atau tindakan negatif dalam situasi apapun; 3) Percaya Diri yaitu keyakinan seorang karyawan untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif; 4) Komitmen Pada Organisasi, yaitu Kemampuan seorang pegawai untuk menyatukan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, 5) Kemampuan Beradaptasi yaitu kemampuan seorang karyawan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi; Kompetensi sosial adalah karakteristik sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kompetensi sosial pribadi dalam diri seseorang terbentuk dalam tujuh tingkat kemauan dan kemampuan, sebagai berikut: 1) Pengaruh dan Dampak, yaitu kemampuan seorang pegawai dalam mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya; 2) Mengarahkan Bawahan yaitu kemampuan seorang karyawan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan

bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan; 3) Membangun Hubungan Kerja yaitu kemampuan seorang karyawan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab; 4) Mengembangkan Orang Lain, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, dan memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya; 5) Kesadaran Berorganisasi yaitu kemampuan seorang karyawan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif; 6) Kerja Tim yaitu suatu karakteristik kemampuan seorang pegawai dalam rangka bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak; 7) Kepemimpinan Kelompok yaitu keinginan dan kemampuan seorang karyawan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi suri teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten (Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:326). Pengertian perilaku jika diartikan dalam bentuk kompetensi dapat diartikan sebagai : Dapat memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk : alasan kritis, kapabilitas strategis, dan pengetahuan bisnis. Membuat pekerjaan dilakukan melalui peningkatan prestasi, rasa percaya diri, control, dapat menempatkan diri, cepat beradaptasi, berkepentingan dengan efektifitas, pendekatan proaktif, persuasi dan pengaruh. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya

dengan baik. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan anatar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh. Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen *skill*, *knowledge* dan *personal attitude*, dengan demikian secara umum kompetensi memiliki pengertian sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang individu dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas yang dibebankannya didalam organisasi. Hakekatnya kompetensi merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya dengan komponen-komponen yang dimiliki diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Karakteristik kompetensi dan keterkaitan penerapannya dengan seleksi, perencanaan seleksi, mekanisme pemberian penghargaan dan manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan organisasi dan individu dalam mencapai tujuannya. Kompetensi bias menjadi media untuk berinteraksi mengenai nilai dalam organisasi yang mendorong kita untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen SDM khususnya. Tingkat kompetensi mempunyai implikasi praktis terhadap perencanaan sumber daya manusia, tingkat kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia, sedangkn sikap, watak dan motif kompetensi lebih tersembunyi dan berada pada titik sentral kepribadian seseorang (Spencer and spencer dalam wibowo (2010).

Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri. Ada lima kategori kompetensi, yang terdiri dari, *personal attribute*, *relationship*, *leadership*

task achievement dan *managerial* (Zwell (dalam Wibowo, 2010). *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi berhubungan dengan *relationship* meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

4. Kinerja

Setiap organisasi dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, terdiri dari elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi kinerja suatu instansi, hal ini karena pegawai merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai atau tidaknya suatu tujuan instansi. Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kinerja menurut para ahli diantaranya : Menurut mendefinisikan bahwa : kinerja merupakan alat atau sistem untuk mengontrol apakah seseorang karyawan telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensinya dan bagaimana orang tersebut mencapainya (Sedarmayanti (2011:260), Kinerja adalah merupakan kaji tindak yang dilakukan seseorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya lebih lanjut (Jacson dalam Donni Juni Priansa (2014:269). Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut” Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270).

Tujuan dan Pengertian Evaluasi/Penilaian kinerja

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu rangkaian kebijakan yang digunakan oleh manajemen dan pimpinan suatu organisasi untuk menentukan apakah seorang karyawan/pegawai melakukan

pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (C. Menggison (1981:310) dalam Mangkunegara (2000:69). Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan, penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang) (Andrew E. Sikula (1981:2005) dalam Mangkunegara (2000:69). Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh Manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian / deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun (Siswanto (2001:35). Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu rangkaian proses penilaian secara sistematis yang digunakan untuk mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai baik secara individu maupun kinerja secara organisasi. Evaluasi kinerja juga digunakan menentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan kerja pegawai secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) dimensi dan indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi selanjutnya yaitu kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari

kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dimensi selanjutnya yang yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi selanjutnya yaitu kerjasama pegawai. Kerjasama antar pegawai yaitu kemampuan bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi. Dimensi selanjutnya adalah inisiatif pegawai. Inisiatif pegawai adalah kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain yaitu faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Selanjutnya adalah faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Faktor selanjutnya adalah faktor sikap mental yang merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2011 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja

(kinerja) dengan predikat terpuji. Menurut Gibson (2008) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : yang pertama adalah faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Yang kedua adalah faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja dan yang terakhir adalah faktor organisasi yang meliputi motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian–penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fikry Maulidani (2013) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Nasari Cabang Bandung menyimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, Penelitian ini merupakan rujukan penelitian yang berhubungan dengan variable kompetensi dengan penelitian yang akan dilakukan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Budi Susanto (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tkbm Di Tanjung Redeb menyimpulkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan searah dengan variabel kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan rujukan penelitian yang berhubungan dengan variable pembagian kerja dengan penelitian yang akan dilakukan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Evan Karno Pasaribu (2016) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali menyimpulkan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan rujukan penelitian yang berhubungan dengan variable iklim organisasi dengan penelitian yang akan dilakukan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Irwan Zalukhu (2014) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hasil parsial analisis iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis secara simultan kecerdasan emosional dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan rujukan penelitian yang berhubungan dengan variable iklim organisasi dengan penelitian yang akan dilakukan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Herni Herawati (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Hasil penelitian yaitu variable pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan rujukan penelitian yang berhubungan dengan variable pembagian kerja dengan penelitian yang akan dilakukan.

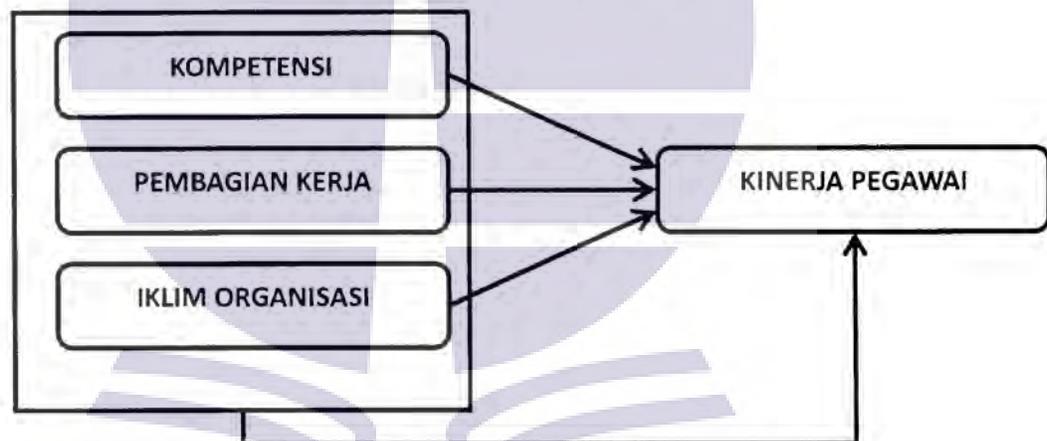
6. Penelitian yang dilakukan oleh Juned, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Hasil penelitiannya yaitu disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Penelitian ini merupakan rujukan penelitian yang berhubungan dengan variable kompetensi dengan penelitian yang akan dilakukan.

C. Kerangka Pikir

Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Donni Juni Priansa (2014:270). Ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : yang pertama adalah faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Yang kedua adalah faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja dan yang terakhir adalah faktor organisasi yang meliputi motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*) (Gibson (2008). Untuk menghasilkan suatu hasil perencanaan pembangunan yang baik

perencanaan daerah dituntut untuk berkinerja secara optimal dalam melalui rangkaian proses perencanaan. Ada beberapa faktor yang dapat mendukung kinerja pegawai perencanaan di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Karena itu perlu ada studi untuk mengetahui hubungan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau dengan faktor-faktor yang berhubungan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Untuk mengukur kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, penelitian ini menggunakan variable kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka pikir penelitian ini, dapat dirumuskan berikut :

1. Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau;
2. Iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau;
3. Pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau;

4. Secara bersamaan terdapat pengaruh antata kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau;

D. Definisi Operasional

Variabel adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisa dan dipelajari untuk mengetahui informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono (2008;58). Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat.

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

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan di penelitian ini adalah kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi.

2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Tabel 2.1. Operasional Variabel

No	Variabel		Dimensi	Indikator	Sumber
1	Kompetensi	1	Kompetensi Intelektual	Inisiatif	Spencer dan Spencer (1993:34-39)
				Berfikir Analitik	
				Berfikir Konseptual	
		2	Kompetensi Emosional	Pengendalian Diri	
				Kemampuan Beradaptasi	
				Komitmen Pada Organisasi	
		3	Kompetensi	Membangun	

No	Variabel		Dimensi	Indikator	Sumber
			Sosial	Hubungan Kerja	
				Mengembangkan Orang Lain	
				Kerja Tim	
2	Pembagian kerja	1	Uraian Tugas	Adanya Perincian Aktivitas	Harits, (2005:25)
				Adanya perincian Tugas	
		2	Beban Kerja	Adanya beban tugas yang diberikan	
				Pemberian Tugas yang merata	
				Penilaian Hasil Kerja	
		3	Penempatan pegawai	Penempatan Pegawai yang tepat	
				Memiliki pemahaman tugas.	
3	Iklim Organisasi	1	Pengakuan	Reward atas penyelesaian pekerjaan	Robert Stringer dalam Wirawan (2007:131-133)
				Kesempatan berkarir	
		2	Dukungan	Dukungan rekan kerja	
				Dukungan fasilitas pendukung pekerjaan	
4	Kinerja Pegawai	1	Kualitas	Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.	Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75)
		2	Kuantitas	Waktu Penyelesaian Pekerjaan	
		3	Tanggung Jawab	kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan	
		4	Kerjasama	bekerja sama dengan rekan kerjanya	

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel terikat ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel bebas/independen (Y). Desain penelitian ini digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai hubungan positif atau hubungan negatif dan memprediksi nilai koefisien dari variabel terikat apabila nilai variabel independen mengalami pertumbuhan atau . Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Pada penelitian ini dilakukan pada pengukuran kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kompetensi, pembagian kerja, dan iklim organisasi (X_1, X_2 dan X_3) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai (Y) Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah seberapa besar pengaruh kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang digunakan adalah perhitungan regresi dan korelasi untuk ketiga variable pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y baik secara langsung maupun tidak

langsung. Dengan aplikasi uji *Statistical Package for the Social Sciences* atau Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS).

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau yang meliputi Aparatur Sipil Negara dan Pekerja Harian Lepas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Lubuklinggau.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini meliputi seluruh populasi yang ada, dengan keseluruhan anggota populasinya sebanyak 47 pegawai. Penarikan jumlah sampel di atas telah sesuai dengan apa yang disarankan oleh Menurut Yount (1999) dan Arikunto (2002), apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik seluruhnya diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus. Berikut ini tabel penentuan besarnya sampel menurut Yount, yaitu:

Tabel 3.1 Penentuan Besarnya Sampel menurut Yount

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

Dari ketentuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 sampel.

Tabel 3.2 Distribusi Sampel Penelitian

No	OPD Bappedalitbang Kota Lubuklinggau	Jumlah Responden
1	Aparatur Sipil Negara	40
2	Petugas Harian Lepas	7
Total		47

C. Instrumen Penelitian

Instrument yaitu media yang terdiri dari beberapa jawaban yang sudah terskala, dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan yang jawabannya berbentuk skala garis atau skala deskriptif. (Sukmadinata (2010;230)). Instrument penelitian yang digunakan berupa uji untuk memperoleh penilaian atau ukuran dari jawaban-jawaban pertanyaan yang sudah memiliki standar jawaban tertentu. Instrumen penelitian ini menggunakan angket tertutup yang ditujukan kepada pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Menurut Arikunto (2002:127). Angket tertutup disusun sedemikian rupa sehingga pertanyaan atau pertanyaan terdiri dari pernyataan pokok anak pertanyaan atau sub pertanyaan yang sudah disusun secara terstruktur. Penggunaan angket tertutup dikarenakan dengan angket tertutup responden tidak membutuhkan waktu yang lama untuk mengisinya, datanya mudah diolah, mudah diisi karena jawaban sudah disediakan dan kemungkinan angket yang sudah diisi dikembalikan lebih besar. Pada angket tertutup, pertanyaan atau pertanyaan yang ada telah memiliki alternative jawaban yang tinggal dipilih

oleh responden. Angket tertutup disajikan dalam sebuah bentuk yang memudahkan responden memilih jawaban yang diminta yang sesuai dengan kepribadian responden. Menurut Usman dan Akbar, 2006), teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket tertutup antara lain mudah responden tidak perlu panjang lebar menuliskan jawabannya, pengolahan datanya mudah, proses menjawab pertanyaan tidak memakan waktu yang lama, dan dapat menjangkau responden yang banyak. Angket penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likers dengan, kode jawaban kuisisioner Sangat Tidak Setuju(1), Tidak Setuju (2),Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Cara membuat angket ini melalui tahapan berikut yaitu :

1. Bahasa yang digunakan simple dan dapat dimengerti oleh beberapa karakteristik responden,
2. Kalimat pertanyaan atau pernyataan dibuat sesederhana mungkin dan mudah dipahami,
3. Pertanyaan yang dibuat tidak sensitive dengan hal-hal yang bersifat pribadi,
4. Angket yang disusun dibuat ringkas sehingga tidak lama dalam proses pengerjaannya,
5. Menggunakan kata kata yang sopan dan tidak sensitive terhadap perasaan responden.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner untuk masing masing bagian, dengan teknik pengambilan sampel purposive

sampling diambil sebanyak 47 orang pegawai yang terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris Badan, Kepala Bidang, kepala sub bidang, staf dan petugas harian lepas pada Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

E. Metode Analisis Data

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif, kuantitatif dengan tahapan penelitian sebagai berikut :

- 1) Penyusunan rumusan latar belakang masalah;
- 2) Penyusunan kerangka berpikir secara rasional berdasarkan kajian ilmiah, teori yang telah diuji keabsahannya dengan memperhatikan faktor-faktor empiris yang relevan dengan topik permasalahan.
- 3) Perumusan hipotesis yang merupakan dugaan sementara atau jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan yang isinya adalah kesimpulan dari kerangka berpikir yang diuraikan.
- 4) Pengujian hipotesis dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya untuk menunjukkan apakah terdapat bukti-bukti pendukung hipotesis tersebut atau tidak.
- 5) Penyusunan kesimpulan yang memuat tentang uraian hipotesis.

Untuk mengukur hubungannya variabel bebas dengan kinerja pegawai pada Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, maka data-data yang didapat dari hasil pengisian koesioner yang sudah dibuat scorenya dilakukan dengan cara kuantifikasi dengan menggunakan Korelasi Kendalls-tau dan Sperman, diharapkan dapat menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan dan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Mengukur data kuesioner pada umumnya disebut validitas konstruk. Valid tidaknya satu pertanyaan apabila ada keterkaitan tinggi, untuk mengetahui adanya keterkaitan tinggi dicerminkan oleh ada hubungan antara jawaban dan pertanyaan. Jika ada pertanyaan ada hubungan yang rendah dengan butir pertanyaan lain dinyatakan tidak valid. Pengukuran dari Validitas dapat dilakukan dengan metode bivariat atau *item total correlation*, model dari analisis validitas yaitu:

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

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

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

t_j = total nilai seluruh pertanyaan untuk responden ke- J

\bar{t} = rata-rata total nilai

n = korelasi antar butir pertanyaan ke i dengan total skor

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

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

k = jumlah pertanyaan

S_i^2 = ragam skor jumlah pertanyaan

S_r^2 = ragam skor

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

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

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

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

b. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel kompetensi (X1), pembagian kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) berdistribusi normal. Alasan dilakukan uji ini adalah karena pemakaian teknik analisa korelasi yang akan dipergunakan mensyaratkan dipenuhinya ketentuan data dari variabel yang akan diteliti berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Ritonga (1997) yaitu dalam penggunaan statistik, distribusi sampel mengarah berdistribusi normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Chi kuadrat Selanjutnya nilai Chi Kuadrat hitung ini dikonsultasikan dengan nilai "Chi Kuadrat" Tabel dengan derajat kebebasan ($df = k-1$) dan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Distribusi data akan dikatakan normal apabila $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$. Hal ini juga berarti nilai-nilai yang diobservasi tidak menyimpang secara signifikan dari frekuensi harapan.

c. Hubungan Korelasi

Hubungan antara dua variabel atau lebih, sering kali merupakan hal yang wajar dalam suatu penelitian. Ada dua jenis hubungan yaitu hubungan yang sekedar asosiasi yang didukung hanya oleh data yang ada hubungan ini sering disebut dua peubah memiliki kedudukan yang sama, tidak ada peubah yang satu mendahului peubah yang lain dan analisis digunakan melalui pendekatan korelasi pearson (anova) dan pendekatan korelasi spearman dengan kategori ringkasan.

d. Hubungan Regresi Berganda

Untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel kompetensi (X1), pembagian kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) terhadap peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau (Y) dikemukakan bentuk hubungan tersebut, dapat dirumus sebagai berikut :

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

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

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

H_1 : Terdapat Pengaruh X₁, X₂ dan X₃ Terhadap Y

Dengan Ketentuan :

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

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

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

Untuk menentukan berapa kuatnya hubungan antara kompetensi (X1), pembagian kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai

Bappedalitbang Kota Lubuklinggau (Y) , secara partial dilakukan dengan Uji t:

H_0 : koefisien regresi tidak signifikan

H_a : Koefisien regresi adalah signifikan

Dengan ketentuan : (berdasarkan nilai t)

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

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

Untuk menentukan berapa kuatnya hubungan antara kompetensi (X1), pembagian kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau (Y) dapat ditentukan :

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

F. Hipotesis

Pengujian hipotesis, yaitu menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen/bebas yakni kompetensi (X1), pembagian kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) dengan variabel dependen/terikat yaitu Kinerja pegawai Bappedalitbnag Kota Lubuklinggau, maka dilakukan penghitungan dengan komputer program Statistical Product and Service Solusion (SPSS) Versi 22.

Dasar pengambilan keputusan Tolak H_0 bila probabilitas $< 0,05$ - Terima H_0
 bila probabilitas $> 0,05$

Tabel 3.3 *Decision Rule* (Kriteria Pengujian Hipotesis).

Hipotesis		Pernyataan Hipotesis	Kriteria Pengujian
1	H_0	Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau	Uji $t > 0,05$
	H_1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau	Uji $t < 0,05$
2	H_0	Pembagian Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau	Uji $t > 0,05$
	H_1	Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau	Uji $t < 0,05$
3	H_0	Iklm organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau	Uji $t > 0,05$
	H_1	Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau	Uji $t < 0,05$
4	H_0	Kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau	F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
	H_1	Kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau	F hitung $<$ dari F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah 47, yang terdiri dari pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, Menurut Arikunto (2002) yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi bisa kurang 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subyek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Maka penelitian ini menggunakan 47 sampel yang merupakan pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau yang menjawab semua pernyataan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner, sangat dipengaruhi oleh cara pandang dan wawasan responden terhadap masalah-masalah yang dipertanyakan dalam kuisisioner, cara pandang ini sangat erat kaitannya dengan karakteristik per individu responden, karakteristik responden dalam penelitian ini diambil datanya meliputi; jenis kelamin, pendidikan, jabatan dan masa kerja, adapun rincian karakteristik responden per individu tergambar sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan 47 responden yang telah mengisi kuisisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden jenis kelamin laki-laki 51% dan perempuan 49 % dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	23	51
Perempuan	24	49
Jumlah	47	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

b. Pendidikan

Berdasarkan 47 responden yang telah mengisi kuisisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden yang berpendidikan S1 sebesar 46,81 % responden dan berpendidikan S2 sebesar 23,4 %, rincian distribusi responden berdasarkan pendidikan terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
S2	11	23,40
S1	22	46,81
D3	4	8,51
SMA	9	19,15
SMP	1	2,13
Jumlah	47	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

c. Jabatan

Berdasarkan 47 responden yang telah mengisi kuisisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden yang mempunyai

jabatan staf 100 % rincian distribusi responden berdasarkan jabatan terdapat pada table berikut ini :

Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Jabatan

Kategori Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
Kepala	1	2,13
Sekretaris	1	2,13
Kepala Bidang	4	8,51
Kepala Sub Bagian	3	6,38
Kepala Sub Bidang	12	25,53
Staf	26	55,32
Jumlah	47	100

Sumber : data responden diolah penulis tahun 2018

d. Masa Kerja

Berdasarkan 47 responden yang telah mengisi kuisisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh rensponden yang mempunyai masa kerja 21 – 30 Tahun sebesar 51 % responden yang mempunyai masa kerja 12 – 20 Tahun sebesar 49 % rincian distribusi responden berdasarkan masa kerja terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Presentase Responden berdasarkan Masa Kerja

Kategori Masa Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
12-20 Tahun	24	49
21-30 Tahun	23	51
Jumlah	47	100

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 Sciencess (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 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan tiap skor pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan menggunakan rumus teknik korelasi total *produk moment* yang ada dalam SPSS. Uji instrumen validitas, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data sebagai pengukur itu valid. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apapun yang akan diukur. Pada penelitian ini 47 orang responden akan diuji validitasnya.

Nilai setiap pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan jumlah item pertanyaan. Item pertanyaan tersebut dikatakan valid jika koefisien korelasi positif dan/ lebih besar dari nilai r tabel. Sebaliknya jika lebih kecil dan/ negatif maka item tersebut dikeluarkan dari daftar pertanyaan kuesioner. Untuk mengukur validitas ke 4 variabel pada penelitian ini, dilakukan dengan menguji pertanyaan pada 47 orang. Untuk mencari reliabilitas instrument dapat dilakukan setelah kuisisioner ditabulasi maka dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kepercayaan atas

kesungguhan jawaban responden dapat dipercaya. Pertanyaan yang akurat adalah pertanyaan yang sesuai dengan apa yang akan 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. Cara mengetahui instrumen tersebut valid atau tidak cara mengetahuinya dengan menghitung nilai korelasi dengan *Pearson Product Moment (PPM)* dalam program SPSS. Angka kritis korelasi tabel (*r*-tabel) yang diperoleh adalah 0,288 Angka ini diperoleh dari jumlah sampel dikurang 2 ($n-2$) dapat ditunjukkan dengan $47-2 = 45$, dalam tabel PPM. Dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir instrument berada dibawah 0,2876 dinyatakan tidak valid.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas variabel (r tabel=0.2876)

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

Tabel 4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Var	Alpha	Keterangan	Butir	CITC	Keterangan
X1	0.915	Reliabel	1	.831	Valid
			2	.870	Valid
			3	.720	Valid
			4	.778	Valid

			5	.660	Valid
			6	.723	Valid
Var	Alpha	Keterangan	Butir	CITC	Keterangan
X2	0.923	Reliabel	1	.936	Valid
			2	.850	Valid
			3	.713	Valid
			4	.733	Valid
			5	.665	Valid
			6	.832	Valid
Var	Alpha	Keterangan	Butir	CITC	Keterangan
X3	0.964	Reliabel	1	.711	Valid
			2	.973	Valid
			3	.950	Valid
			4	.873	Valid
			5	.936	Valid
			6	.874	Valid
Var	Alpha	Keterangan	Butir	CITC	Keterangan
Y	0.881	Reliabel	1	.894	Valid
			2	.673	Valid
			3	.732	Valid
			4	.721	Valid
			5	.544	Valid
			6	.588	Valid

* (CITC = *corrected item total correlation* atau r hitung)

5	Dengan tidak menunda pekerjaan berarti Saya bekerja secara efektif	37	5	0	2	3
6	Berdasarkan pengalaman kerja saya, efektifitas kerja hanya dapat dicapai dengan memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang baik	39	5	0	1	2

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada permodelan persamaan regresi di temukan adanya korelasi antar sesama variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Suatu permodelan regresi dapat dikatakan baik jika tidak ditemukan korelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat Besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Persamaan permodelan regresi yang tidak ditemukan multikolinieritas yaitu memiliki nilai VIF tidak melebihi angka 10 dan angka tolerance mendekati 1. Hasil uji multikolinieritas, dapat ditunjukkan dari tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

1	Kompetensi (X1)	.984	1.017
2	Pembagian kerja (X2)	.975	1.026
3	Iklim organisasi (X3)	.967	1.034

Sumber : Data primer, diolah.

Dilihat dari tabel 4.5 dapat ditunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid dan reliabel, sehingga semua item dan pertanyaan tersebut layak dilanjutkan ke analisis berikutnya.

2. Analisis Per Variabel

a. Kompetensi

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

Tabel 4.6 Skor Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Sebagai pegawai tetap, saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi.	40	4	0	1	2
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu upaya saya	20	24	0	2	1
3	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan	38	5	0	3	1
4	Bidang pekerjaan saya erat kaitannya dengan Surat menyurat dan penolahan data sehingga saya harus bekerja menggunakan aplikasi komputer secara terampil	39	5	0	1	2
5	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja.	33	12	0	1	1
6	Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya.	38	5	0	2	2

b. Pembagian kerja

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

Tabel 4.7 Skor Jawaban Responden Variabel Pembagian Kerja

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendukung sepenuhnya pembagian kerja yang ditetapkan tempat saya bekerja sehingga tidak ada timpang tindih pekerjaan.	18	26	0	2	1
2	Pemberian kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi	38	5	0	3	1
3	Saya tidak akan menunda pekerjaan agar proses pelayanan pembagian kerja dapat berjalan lancar.	39	5	0	2	1
4	Adanya rincian dalam pekerjaan akan memudahkan aktivitas yang di kerjakan	30	12	0	1	4
5	Penilaian hasil karya yang telah di kerjakan	39	5	0	1	2
6	Penempatan pegawai yang tepat	40	4	0	1	2

c. Iklim organisasi

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

Tabel 4.8 Skor Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
----	-----------------	----	---	---	----	-----

1	Peralatan dan perlengkapan kantor tempat saya bekerja terpelihara dengan baik sehingga membantu pegawai dalam bekerja	18	26	0	2	1
2	Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kinerja	38	5	0	1	3
3	Hubungan antar rekan kerja di tempat saya kerja terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja	38	4	0	1	4
4	Bekerja dibawah aturan dan tatanan kerja yang telah ditetapkan menuntut saya untuk senantiasa bekerja secara arif dan bijaksana	38	5	0	3	1
5	Kebijakan ditempat saya bekerja mampu untuk memicu peningkatan kinerja	37	5	0	2	3
6	Pemberian reward atas penyelesaian pekerjaan	33	12	0	1	1

d. Kinerja pegawai

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

Tabel 4.9 Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

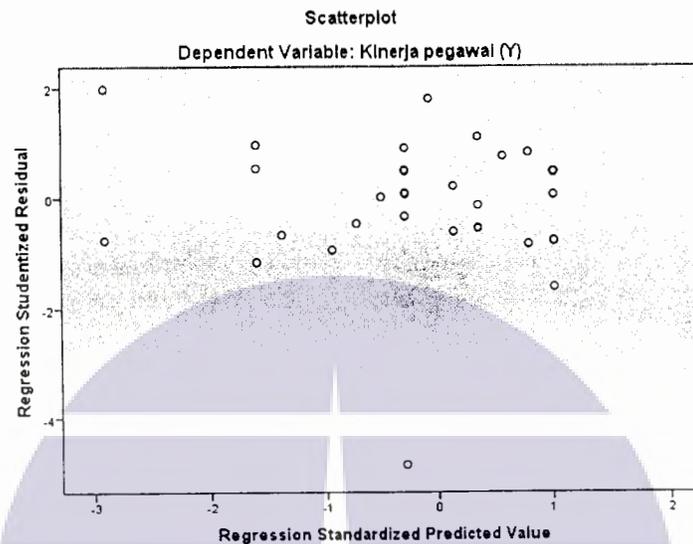
No	Item Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sudah mencapai target kerja yang ditetapkan	40	4	0	1	2
2	Saya memahami dengan baik pentingnya mencapai target kerja yang ditetapkan	38	5	0	3	1
3	Target kerja yang ditetapkan tercapai akan menjadi indikator kepuasan bagi Saya	21	23	0	2	1
4	Bidang pekerjaan saya, mampu untuk mencapai prestasi kerja	33	12	0	1	1

Dari tabel 4.10 dapat ditunjukkan bahwa nilai tolerance berada mendekati angka 1 dan nilai VIF untuk kedua variabel independen tidak melebihi angka 10, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan, atau yang lain. Bila varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Model regresi dapat dikatakan homoskedastisitas jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sedangkan dikatakan Heteroskedastisitas jika jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Suatu permodelan regresi yang baik tidak ditemukan suatu heteroskedastisitas. Cara mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan mengamati ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot, apabila terbentuk pola tertentu, titik-titik yang membentuk pola seperti sudah teratur dapat dikatakan bahwa ditemukan heteroskedastisitas. Jika yang terlihat dari pengamatan pola yang acak, pola yang tidak teratur, penyebaran titik-titik diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 4.1

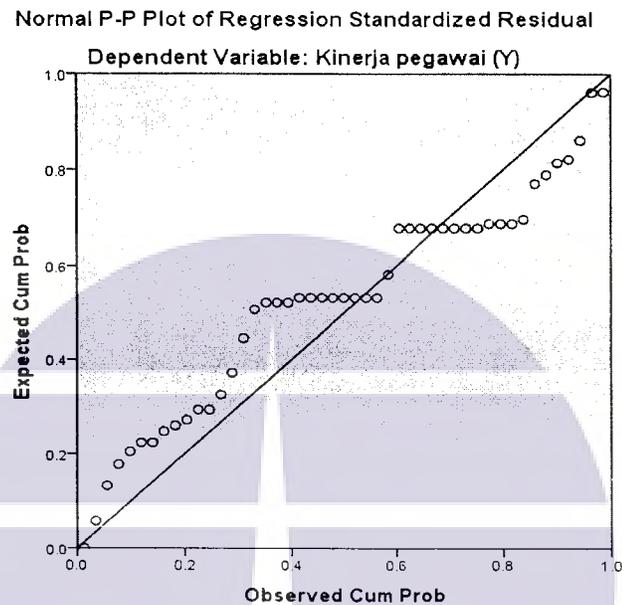
Gambar 4.1 Heteroskedastisitas



c. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk menguji dan mengetahui apakah dalam sebuah permodelan regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya terdistribusi dengan normal atau tidak. Permodelan regresi dapat dikatakan baik jika permodelan tersebut terdistribusi dengan normal atau bahkan mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas suatu permodelan regresi, yaitu dengan mengamati Normal P-P Plot. Permodelan regresi dapat dikatakan normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan arahnya mengikuti garis diagonal. Sebaliknya, apabila sebaran data menjauh dari garis diagonal, maka permodelan regresi dapat dikatakan tidak memenuhi criteria normalitas. Uji normalitas dari penelitian ini dapat dilihat dari gambar Normal P-P Plot dibawah ini.

Gambar 4.2 Uji Normalitas



Sumber : Data primer, diolah.

Dapat ditunjukkan dari gambar 4.2 bahwa titik-titik tersebar mengikuti arah garis diagonal dan disekitar garis diagonal. Dari hasil pengamatan pada gambar 4.2 permodelan regresi ini regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk meramalkan persamaan model regresi. Regresi linier berganda terdiri dari variable terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai, dan 3 variable bebas (X1, X2, X3) yaitu kompetensi (X1), pembagian kerja (X2), dan iklim organisasi (X3).

Table 4.11. Model summary (r dan r²)

Model Summary^a

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.705	.41318
2	.850 ^b	.723	.710	.40995
3	.848 ^c	.719	.713	.40809

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi (X3), Kompetensi

(X1),Pembagian kerja (X2)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Pembagian kerja (X2)

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

d. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Dapat ditunjukkan dari tabel 4.11 bahwa nilai korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.848 dapat dikatakan bahwa nilai R tersebut sangat baik. Untuk nilai koefisien determinasi r² didapatkan sebesar 0.719. Dengan nilai koefisien determinasi dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan nilai sebesar 71.9 % sedangkan sisanya (100% - 71.9% = 28.1 %) dijelaskan oleh faktor lain sesuai dengan tabel

Tabel 4.12 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

Rentang Nilai	Keterangan
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Rendah
$r_{xy} \leq 0,00$	Sangat rendah

(Arikunto, 2012:319)

Tabel 4.13 Tabel anova/uji serentak/uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.316	3	6.439	37.715	.000 ^b
Residual	7.341	43	.171		
Total	26.657	46			
2 Regression	19.263	2	9.631	57.310	.000 ^c
Residual	7.395	44	.168		
Total	26.657	46			
3 Regression	19.163	1	19.163	115.068	.000 ^d
Residual	7.494	45	.167		
Total	26.657	46			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim organisasi (X3), Kompetensi (X1), Pembagian kerja (X2)

c. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Pembagian kerja (X2)

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

Dapat ditunjukkan dari tabel 4.13 bahwa bahwa pada permodelan regresi, nilai signifikansi F dibawah 0.05, dapat diartikan bahwa secara serentak variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14 model regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.823	.674		1.222	.228		
Kompetensi (X1)	.844	.080	.848	10.504	.000	.984	1.017
Pembagian kerja (X2)	-.102	.122	-.068	-.835	.408	.975	1.026
Iklim organisasi (X3)	.051	.090	.046	.560	.578	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Dari tabel *coefeficient* diatas terlihat persamaan regresi yang terbentuk adalah dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompetensi (X1) = 0,844, pembagian kerja(X2) = -0,102 dan iklim organisasi (X3) = 0,051 dan menghasilkan nilai konstanta 0,823 sehingga persamaan regresi linier berganda adalah $\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ atau $\hat{Y} = 0,823 + 0,844X_1 + (-0,102)X_2 + 0,051 X_3 + e$

Dimana :

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Kompetensi

$\beta_2 X_2$ = Pembagian Kerja

$\beta_3 X_3$ = Iklim Organisasi = Standar error 0,05

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial

1. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dari pengolahan data Regresi berganda tabel 4.14 diatas maka

Hipotesis Pertama

$H_0: \beta_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

$H_0: \beta_1 > 0$ terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kreteria Pengujian :

- Diterima H_0 , jika Signifikan $t \geq 0,05$
- Tolak H_0 , jika Signifikan $t < 0,05$
- Karena nilai sig diperoleh sebesar 0,000 maka H_0 di tolak

Kesimpulan : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh pembagian kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari pengolahan data Regresi berganda tabel 4.14 diatas maka

Hipotesis Kedua

$H_0: \beta_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pembagian kerja terhadap Kinerja pegawai

$H_0: \beta_2 > 0$ terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pembagian kerja terhadap Kinerja pegawai

Kreteria Pengujian :

- Diterima H_0 , jika Signifikan $t \geq 0,05$

- Tolak H_0 , jika Signifikan $t < 0,05$
- Karena nilai sig diperoleh sebesar 0,408 maka H_0 diterima

Kesimpulan : karena nilai koefisien -0,102 maka tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh iklim organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari pengolahan data Regresi berganda tabel 4.14 diatas maka

Hipotesis Ketiga

$H_0: \beta_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai

$H_0: \beta_2 > 0$ terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai

Kreteria Pengujian :

- Diterima H_0 , jika Signifikan $t \geq 0,05$
- Tolak H_0 , jika Signifikan $t < 0,05$
- Karena nilai sig diperoleh sebesar 0,578 maka H_0 diterima

Kesimpulan : karena nilai koefisien 0,051 dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

b. Uji Simultan

Uji simultan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama sama antara kompetensi , pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai Bappedalitbang Kota

Lubuklinggau. Dari hasil olah SPSS dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama sama antara kompetensi ,pembagian kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

6. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS meliputi analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien parsial uji (t) dan koefisien simultan uji (F) dan koefisien determinasi, prediksi interpretasi terhadap hasil analisis sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan regresi untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,844 , pembagian kerja (X_2) sebesar 0,102 , iklim organisasi (X_3) sebesar 0,051 dengan menghasilkan nilai konstanta sebesar 0,823 hasil perhitungan tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,823 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan dari kompetensi(X_1), pembagian kerja (X_2) , iklim organisasi (X_3) atau secara matematika jika X_1, X_2, X_3 adalah 0, maka kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau tetap sebesar 0,823 Hal ini bisa dipahami karena masih ada variabel lain yang mempengaruhi diluar variabel yang diteliti.
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,844 artinya jika variable independent lainnya yaitu pembagian kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) nilainya tetap dan variable kompetensi (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1%

maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,844.

- Dengan melihat besarnya koefisien regresi pembagian kerja (X_2) sebesar -0,102 artinya jika variable independent lainnya yaitu kompetensi (X_1) dan iklim organisasi (X_3) nilainya tetap dan variable pembagian kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) mengalami penurunan sebesar 0,102.
 - Dengan melihat besarnya koefisien regresi iklim organisasi (X_3) sebesar 0,051 artinya jika variable independent lainnya yaitu kompetensi (X_1) dan iklim organisasi (X_3) nilainya tetap dan variable iklim organisasi (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,051.
2. Bahwa variabel kompetensi (X_1), pembagian kerja (X_2), iklim organisasi (X_3) secara simultan dan bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau (Y) dimana nilai korelasinya 0,000 termasuk pada kategori yang erat dan positif serta korelasi tersebut signifikan
 3. Jika Ketiga variabel bebas tersebut (X_1)(X_2)(X_3) meningkat, maka akibatnya akan meningkatkan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau (Y) begitu pula sebaliknya apabila variabel kompetensi (X_1), pembagian kerja (X_2), iklim organisasi (X_3) menurun, maka

kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau (Y) juga menurun.

4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.719 nilai itu dapat ditafsirkan bahwa besarnya prosentase pengaruh (X_1) (X_2) (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 71.9 % sedangkan selebihnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan observasi yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian pengaruh kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.

Adanya hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi kemampuan berpikir, analisis dan pengendalian diri individu pegawai yang dimiliki untuk dipergunakan dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian yang terdahulu menurut Lau, Juned, Jonathan (2016) ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993:34-39) mengenai kemampuan berpikir analitik, yaitu kemampuan seorang pegawai dalam menerjemahkan situasi dan kondisi dengan cara menyelesaikan masalah dengan lebih detil dan rinci melalui pendekatan pemikiran yang logis dan sistematis. Dalam sektor perencanaan pegawai dituntut menjadi seorang konseptor yang membutuhkan pemikiran yang dapat menganalisis permasalahan perencanaan dan menyusun isu strategis perencanaan pembangunan.

Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain yaitu faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut didapatkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi dan faktor kemampuan dalam hal ini keterampilan pegawai Bappedalitbang dalam mendukung kinerja individu masing masing pegawai.

Implikasi Manajemen dari pengaruh Kompetensi terhadap kinerja, bahwa kinerja akan berhasil secara optimal jika kompetensi

sumber daya manusia yang dimiliki mendukung tugas pokok dan fungsi dari masing-masing personil di Bappedalitbang kota Lubuklinggau.

2. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel pembagian kerja terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Hal ini didasari oleh masih ditemukannya pernyataan responden bahwa Belum adanya rincian dalam pekerjaan akan memudahkan aktivitas yang di kerjakan sehingga kemungkinan hal tersebut mengakibatkan pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Susanto (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi TKBM Di Tanjung Redeb menyimpulkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini khususnya untuk variable pembagian kerja sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Harits (2005:25) bahwa untuk mengukur pembagian kerja pegawai berupa adanya perincian aktivitas, hal ini berhubungan dengan rutinitas yang telah ditetapkan dalam rincian tugas, selanjutnya adanya perincian tugas, hal ini berkaitan dengan ditetapkannya standar operasional prosedur dalam pelaksanaan tugas, kemudian adanya beban tugas yang diberikan, pegawai memiliki pemahaman tugas, pemberian tugas yang merata, penempatan pegawai yang tepat dan adanya penilaian hasil kerja. Hal ini didukung dalam

keseharian pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau belum memahami tugas, dan pemberian tugas dan tanggung jawab belum merata.

Gibson (2008) mengungkapkan bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : yang pertama adalah faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Yang kedua adalah faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja dan yang terakhir adalah faktor organisasi yang meliputi motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Hasil penelitian sejalan dengan teori tersebut, dari ketiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut variabel pembagian kerja tidak termasuk yang berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau. Dari hasil olah data kuisioner menunjukkan bahwa belum optimalnya hubungan antar rekan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Belum optimalnya kinerja tim mengakibatkan pembebanan pekerjaan terpusat pada beberapa pegawai saja sehingga menyebabkan iklim organisasi yang rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2016) iklim organisasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

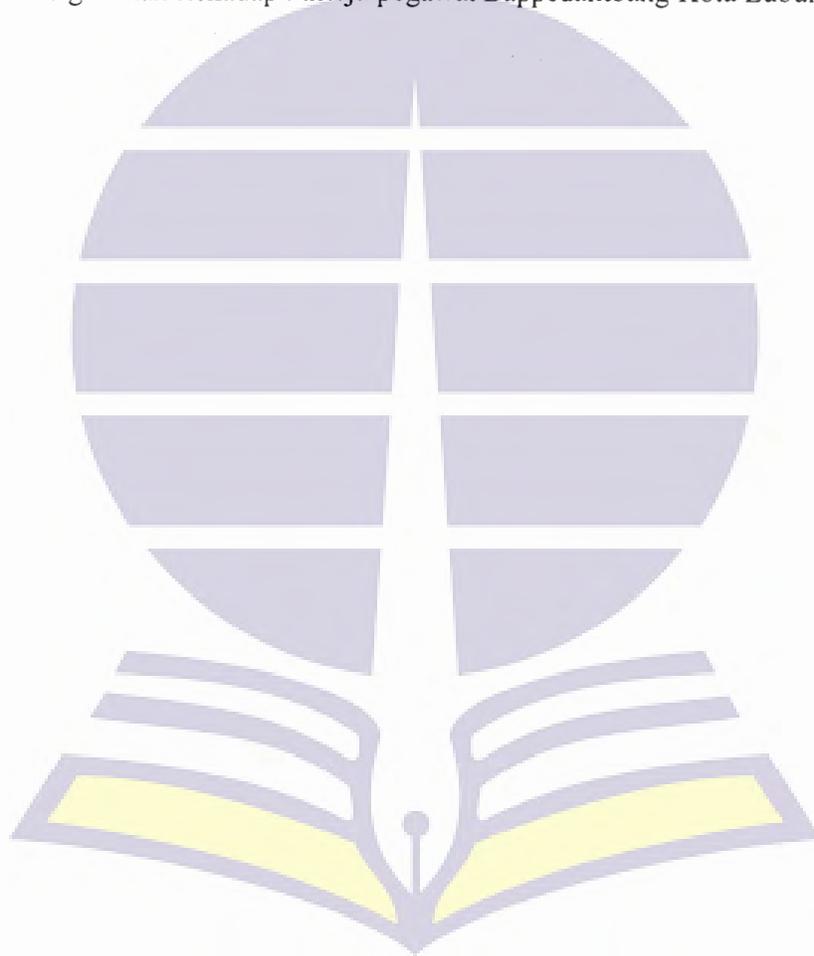
Ketidaksignifikan pengaruh dari iklim organisasi ini didasari dengan belum baiknya iklim organisasi di kantor Bappedalitbang Kota Lubuklinggau dan masih ditemukan adanya pernyataan responden terhadap hubungan antar rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, yang berkemungkinan membuat pengaruh iklim organisasi yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robert Stringer dalam Wirawan (2007:131-133) mengenai salah satu dimensi iklim organisasi yaitu dukungan (*Support*) yang merupakan perasaan saling mendukung yang terus berlangsung antar pegawai di dalam organisasi. Hal ini didukung oleh level dukungan yang rendah karena masih ditemui beberapa pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau yang merasa tidak diajak bekerja sama dalam sebuah tim pelaksana pekerjaan.

4. Pengaruh Kompetensi, Pembagian Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa variabel kompetensi, pembagian kerja, iklim organisasi secara simultan dan bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau (Y).

Dari hasil penelitian dan perhitungan software bahwa secara parsial hanya variable kompetensi saja yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, akan tetapi apabila diuji secara simultan atau bersama-sama didapatkan hasil bahwa kompetensi, pembagian kerja, iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Keseluruhan hasil analisis data penelitian, disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, hal ini didukung oleh kemampuan pegawai mengaplikasikan pengetahuan kerja yang dimiliki kedalam bidang pekerjaan.
2. Pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, hal ini didukung oleh sudah ditetapkannya rincian tugas dan fungsi perangkat daerah yang belum optimal dan sesuai dengan beban jabatan.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, hal ini didukung oleh beberapa kebijakan di organisasi yang belum mampu untuk memicu peningkatan kinerja pegawai;
4. Bahwa kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, namun secara parsial hanya kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas diketahui bahwa dari secara bersama-sama kompetensi, pembagian kerja dan iklim organisasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, sedangkan secara parsial hanya kompetensi yang mempengaruhi kinerja, hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau dapat dilakukan dengan baik melalui kompetensi dengan cara pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang miliki kedalam bidang pekerjaan

C. Saran

Sebagai implikasi dari penelitian ini, dapat diberikan rekomendasi terhadap pihak pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, beserta pihak-pihak yang terkait dalam melaksanakan dan menerapkan program-program yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja aparatur perangkat daerah dengan saran sebagai berikut :

1. Saran Untuk Organisasi

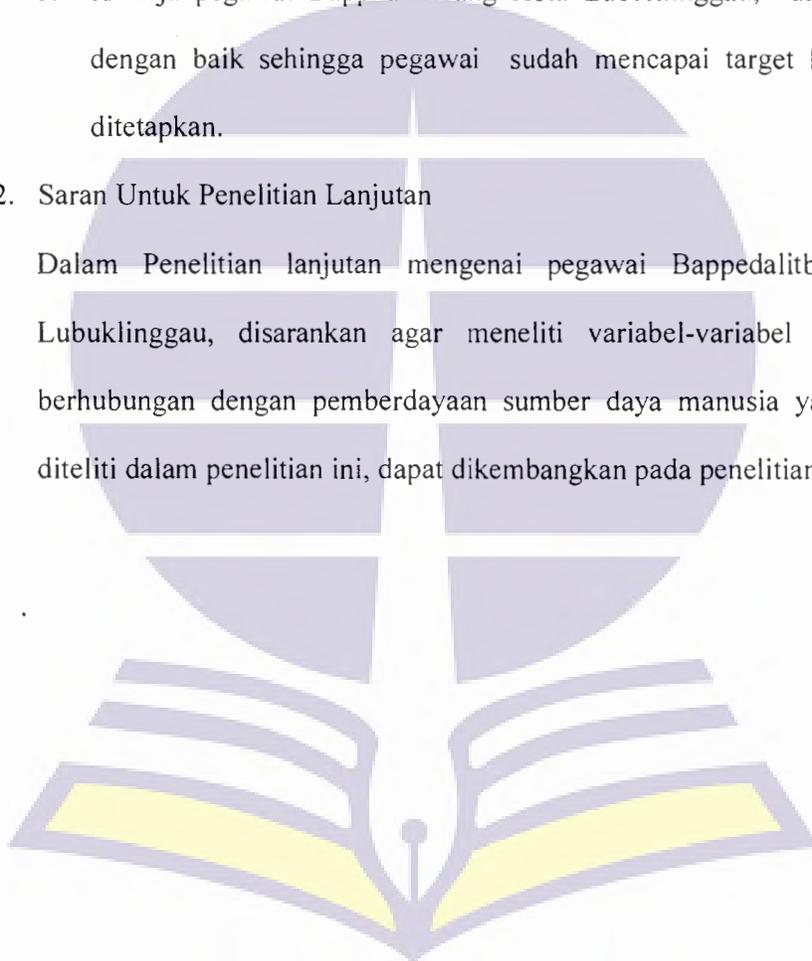
- a. Kompetensi pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau dapat di upayakan dengan baik jika sebagai pegawai tetap, saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi.
- b. Pembagian kerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau dapat di upayakan dengan baik jika didukung sepenuhnya pembagian kerja

yang ditetapkan tempat pegawai bekerja sehingga tidak ada timpang tindih pekerjaan.

- c. Iklim organisasi pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau dapat diterapkan dengan baik apabila pegawai memahami kebijakan organisasi yang ditetapkan
- d. Kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, di upayakan dengan baik sehingga pegawai sudah mencapai target kerja yang ditetapkan.

2. Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Dalam Penelitian lanjutan mengenai pegawai Bappedalitbang Kota Lubuklinggau, disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pemberdayaan sumber daya manusia yang belum diteliti dalam penelitian ini, dapat dikembangkan pada penelitian lainnya.

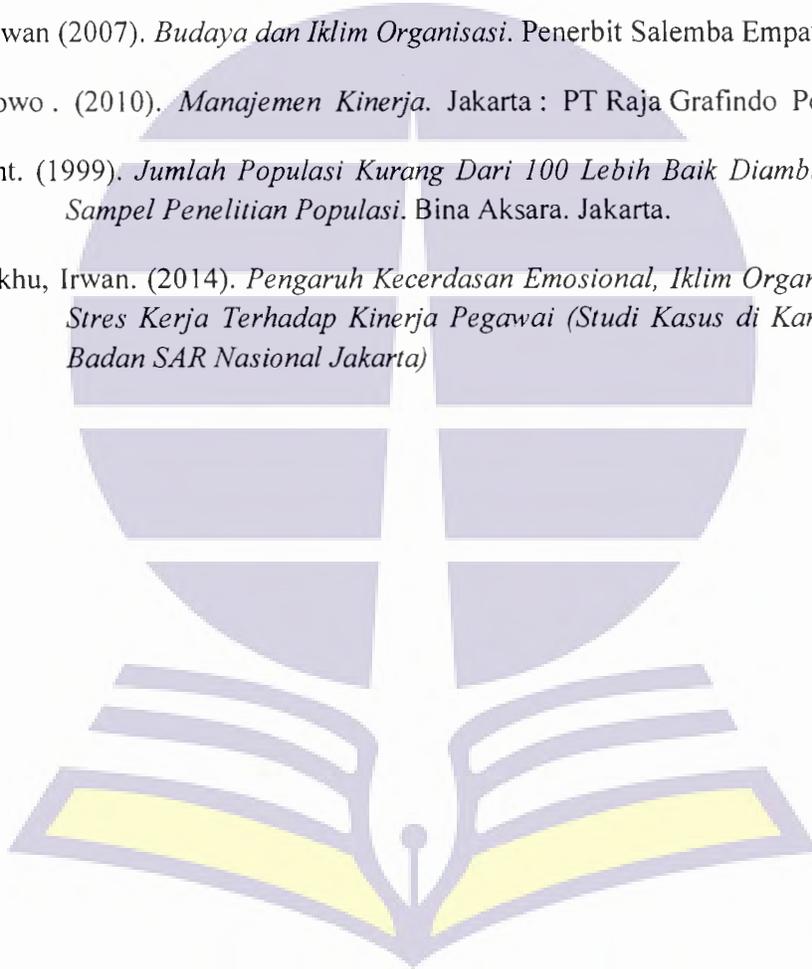


DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Akbar, Usman (2006). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Davis K, Newstrom JW. (2001). *Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1. Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi ke-14, Cetakan ketiga*, Jakarta;Salemba Empat
- Gransing-Pophal, Lin. (2008). *Human Resources Book*. Jakarta: Prenada.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Handayani, Drs.Soewarno. (1995). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : PT.Toko Gunung Agung
- Harits, Benyamin. (2005). *Teori Organisasi*. Bandung : Insani Pers.
- Hasibuan, Malayu SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, HERNI (2016). *Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung*
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, (2001). Nomor : 16/KEP/M.PAN/3/2001 *Tentang Jabatan Fungsional Perencana Dan Angka Kreditnya*
- Londo, F. Tewal, B. Rumokoy, F.S.(2015). *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*

- Lau, E.A, Juned, A. LCA. Jonathan, R (2016). *Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. ,(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Maulidani, Fikry (2013). *Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung*.
- Monica, Vera. 1116051082 (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Samudera Indonesia Group Cabang Bandar Lampung)* didapat dari <http://digilib.unila.ac.id/7638/>
- Priansa, Donni Junni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta
- Pasaribu, E,K dan Indrawati, A, D. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*
- Rachmawati, Ike.Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Andi Offset. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, B.. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Shobari. (2010). *Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Badan Layanan Umum Di Surakarta*

- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung*.
- Susanto, Budi. (2016). *Pengaruh disiplin dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi TKBM di Tanjung Redeb*
- Wirawan (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo . (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yount. (1999). *Jumlah Populasi Kurang Dari 100 Lebih Baik Diambil Sebagai Sampel Penelitian Populasi*. Bina Aksara. Jakarta.
- Zalukhu, Irwan. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Pusat Badan SAR Nasional Jakarta)*



```
RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes	
Output Created	10-MAR-2018 10:48:30
Comments	
Input	Data D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0309-Hadimc_hadi.sav Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 47 Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 /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	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.15	.978	47
x1.2	4.21	.931	47
x1.3	4.09	1.018	47
x1.4	4.21	.907	47
x1.5	4.32	.862	47
x1.6	4.34	.760	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	21.17	14.014	.831	.889
x1.2	21.11	14.097	.870	.883
x1.3	21.23	14.444	.720	.907
x1.4	21.11	14.793	.778	.897
x1.5	21.00	15.783	.660	.913
x1.6	20.98	16.065	.723	.906

```

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

```

Reliability

Notes	
Output Created	10-MAR-2018 10:48:44
Comments	
Input	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0309-Hadi\mc_hadi.sav
	DataSet1
	<none>
	<none>
	<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=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 x2.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time
	Elapsed Time
	47
	00:00:00,03
	00:00:00,03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	4.49	.505	47
x2.2	4.43	.580	47
x2.3	4.32	.663	47
x2.4	4.45	.583	47
x2.5	4.36	.640	47
x2.6	4.43	.580	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	21.98	6.500	.936	.892
x2.2	22.04	6.346	.850	.899
x2.3	22.15	6.347	.713	.920
x2.4	22.02	6.630	.733	.915
x2.5	22.11	6.575	.665	.925
x2.6	22.04	6.389	.832	.902

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes		
Output Created		10-MAR-2018 10:49:02
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0309-Hadi\mc_hadi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	4.28	.772	47
x3.2	4.38	.709	47
x3.3	4.34	.731	47
x3.4	4.30	.749	47
x3.5	4.34	.760	47
x3.6	4.32	.755	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	21.68	12.483	.711	.975
x3.2	21.57	11.728	.973	.948
x3.3	21.62	11.676	.950	.950
x3.4	21.66	11.882	.873	.958
x3.5	21.62	11.546	.936	.951
x3.6	21.64	11.845	.874	.958

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y.01 y.02 y.03 y.04 y.05 y.06
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes		
Output Created		10-MAR-2018 10:49:15
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0309-Hadi\mc_hadi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
	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 /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	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y.01	4.15	.978	47
y.02	4.06	1.009	47
y.03	4.11	1.005	47
y.04	4.11	.961	47
y.05	4.19	.924	47
y.06	4.30	.883	47

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	20.77	13.488	.894	.825
y.02	20.85	14.651	.673	.864
y.03	20.81	14.289	.732	.854
y.04	20.81	14.636	.721	.856
y.05	20.72	15.987	.544	.884
y.06	20.62	15.937	.588	.877

```

COMPUTE x2=(x2.1 + x2.2 + x2.3 + x2.4 + x2.5 + x2.6)/6.
EXECUTE.
COMPUTE x3=(x3.1 + x3.2 + x3.3 + x3.4 + x3.5 + x3.6)/6.
EXECUTE.
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		10-MAR-2018 10:50:22
Comments		
Input	Data	D:\Kerja\04-Pengolahan data\2018\0309-Hadi\mc_hadi.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	47
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	00:00:02,30
	Elapsed Time	00:00:02,39
	Memory Required	4992 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja pegawai (Y)	4.1525	.76125	47
Kompetensi (X1)	4.2199	.76464	47
Pembagian kerja (X2)	4.4113	.50463	47
Iklm organisasi (X3)	4.3262	.68627	47

Correlations

		Kinerja pegawai (Y)	Kompetensi (X1)	Pembagian kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja pegawai (Y)	1.000	.848	.001
	Kompetensi (X1)	.848	1.000	.074
	Pembagian kerja (X2)	.001	.074	1.000
	Iklm organisasi (X3)	.133	.115	.148
Sig. (1-tailed)	Kinerja pegawai (Y)	.	.000	.496
	Kompetensi (X1)	.000	.	.312
	Pembagian kerja (X2)	.496	.312	.
	Iklm organisasi (X3)	.187	.221	.160
N	Kinerja pegawai (Y)	47	47	47
	Kompetensi (X1)	47	47	47
	Pembagian kerja (X2)	47	47	47
	Iklm organisasi (X3)	47	47	47

Correlations

		Iklm organisasi (X3)
Pearson Correlation	Kinerja pegawai (Y)	.133
	Kompetensi (X1)	.115
	Pembagian kerja (X2)	.148
	Iklm organisasi (X3)	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja pegawai (Y)	.187
	Kompetensi (X1)	.221
	Pembagian kerja (X2)	.160
	Iklm organisasi (X3)	.
N	Kinerja pegawai (Y)	47
	Kompetensi (X1)	47
	Pembagian kerja (X2)	47
	Iklm organisasi (X3)	47

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed
1	Iklim organisasi (X3), Kompetensi (X1), Pembagian kerja (X2) ^b	
2		Iklim organisasi (X3)
3		Pembagian kerja (X2)

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.705	.41318
2	.850 ^b	.723	.710	.40995
3	.848 ^c	.719	.713	.40809

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi (X3), Kompetensi (X1),
Pembagian kerja (X2)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Pembagian kerja (X2)

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

d. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.316	3	6.439	37.715	.000 ^b
	Residual	7.341	43	.171		
	Total	26.657	46			
2	Regression	19.263	2	9.631	57.310	.000 ^c
	Residual	7.395	44	.168		
	Total	26.657	46			
3	Regression	19.163	1	19.163	115.068	.000 ^d

Residual	7.494	45	.167		
Total	26.657	46			

- a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Iklim organisasi (X3), Kompetensi (X1), Pembagian kerja (X2)
 c. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1), Pembagian kerja (X2)
 d. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.823	.674		1.222	.228
	Kompetensi (X1)	.844	.080	.848	10.504	.000
	Pembagian kerja (X2)	-.102	.122	-.068	-.835	.408
	Iklim organisasi (X3)	.051	.090	.046	.560	.578

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	.984	1.017
	Pembagian kerja (X2)	.975	1.026
	Iklim organisasi (X3)	.967	1.034

- a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi (X1)	Pembagian kerja (X2)
1	1	3.953	1.000	.00	.00	.00
	2	.026	12.440	.00	.83	.02
	3	.016	15.560	.04	.08	.30
	4	.006	26.749	.96	.09	.68
2	1	2.972	1.000	.00	.00	.00
	2	.022	11.503	.03	.90	.15
	3	.006	22.506	.96	.10	.85

3	1	1.984	1.000	.01	.01
	2	.016	11.246	.99	.99

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Iklim organisasi (X3)	
1	1		.00
	2		.22
	3		.69
	4		.08
2	1		
	2		
	3		
3	1		
	2		

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
2	Iklim organisasi (X3)	.046 ^b	.560	.578	.085	.967
3	Iklim organisasi (X3)	.036 ^c	.448	.656	.067	.987
	Pembagian kerja (X2)	-.061 ^c	-.770	.445	-.115	.995

Excluded Variables^a

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	Minimum Tolerance
2	Iklim organisasi (X3)	1.034	.967
3	Iklim organisasi (X3)	1.013	.987
	Pembagian kerja (X2)	1.005	.995

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

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

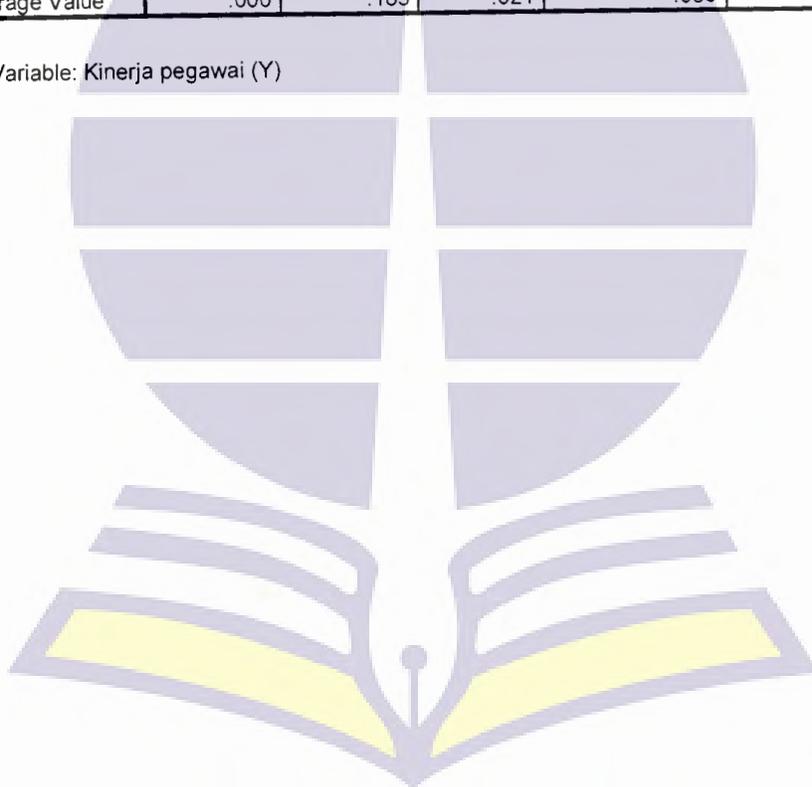
c. Predictors in the Model: (Constant), Kompetensi (X1)

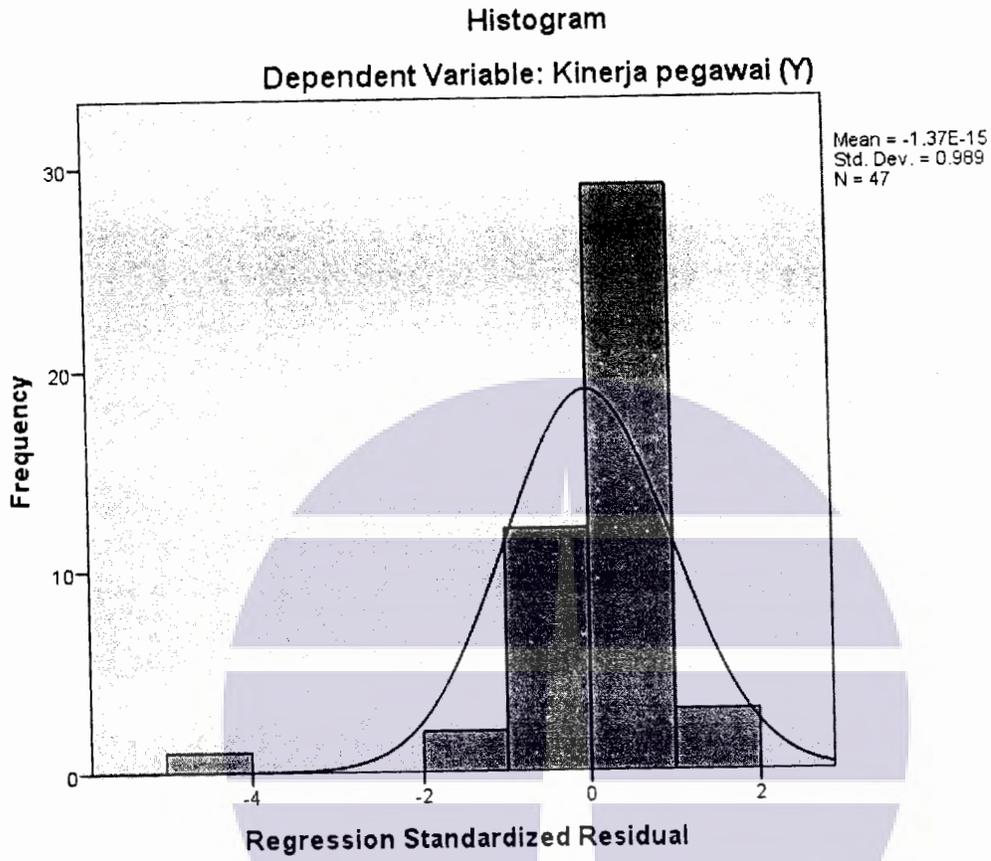
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2787	4.8110	4.1525	.64544	47
Std. Predicted Value	-2.903	1.020	.000	1.000	47
Standard Error of Predicted Value	.060	.185	.080	.027	47
Adjusted Predicted Value	2.0933	4.8406	4.1504	.65230	47
Residual	-1.96690	.72575	.00000	.40363	47
Std. Residual	-4.820	1.778	.000	.989	47
Stud. Residual	-4.876	1.982	.002	1.013	47
Deleted Residual	-2.01335	.90675	.00209	.42425	47
Stud. Deleted Residual	-7.022	2.051	-.042	1.261	47
Mahal. Distance	.005	8.428	.979	1.729	47
Cook's Distance	.000	.505	.027	.083	47
Centered Leverage Value	.000	.183	.021	.038	47

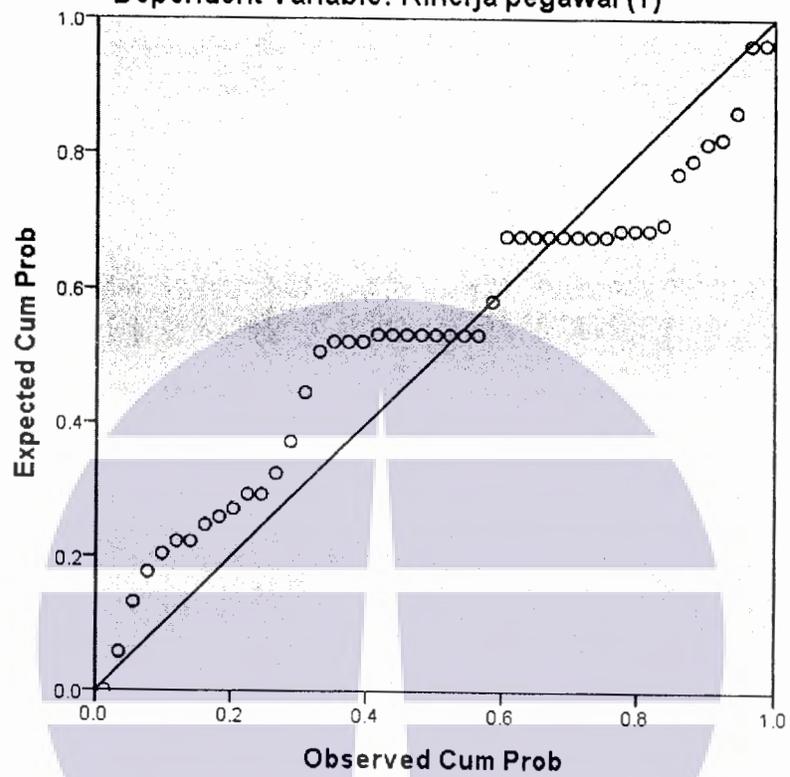
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

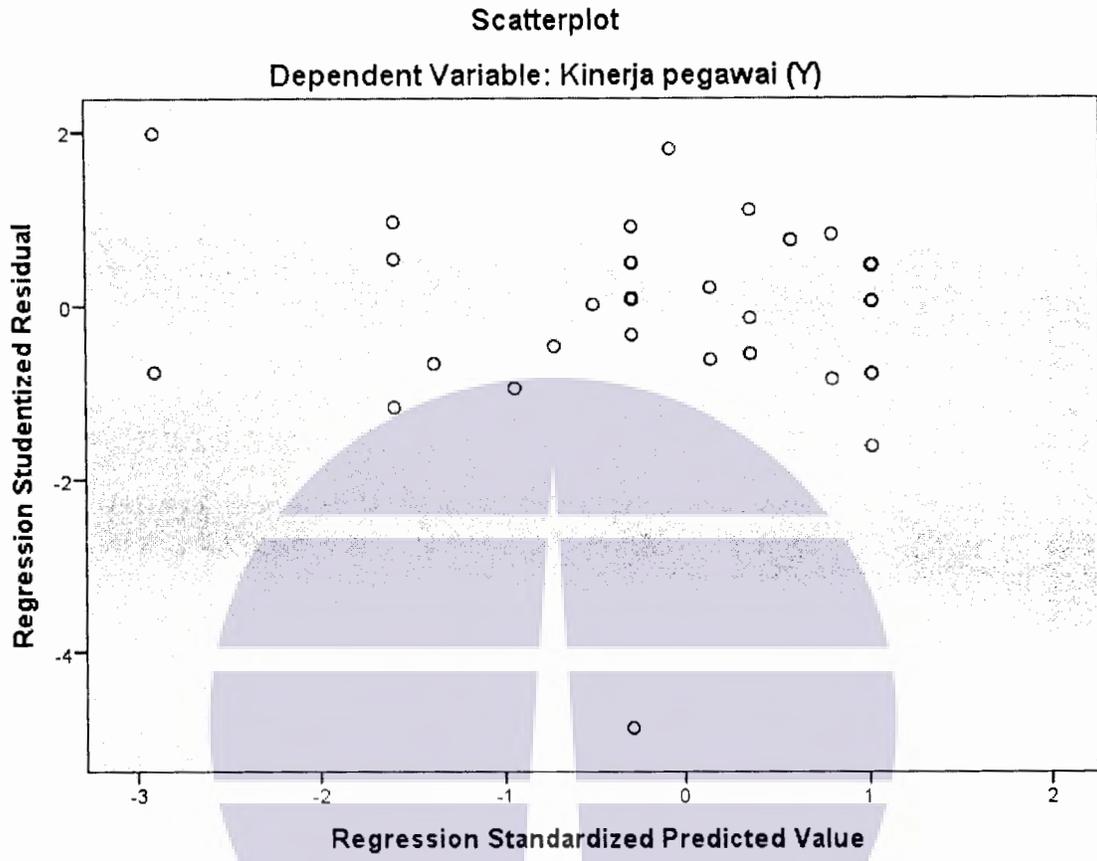
Charts





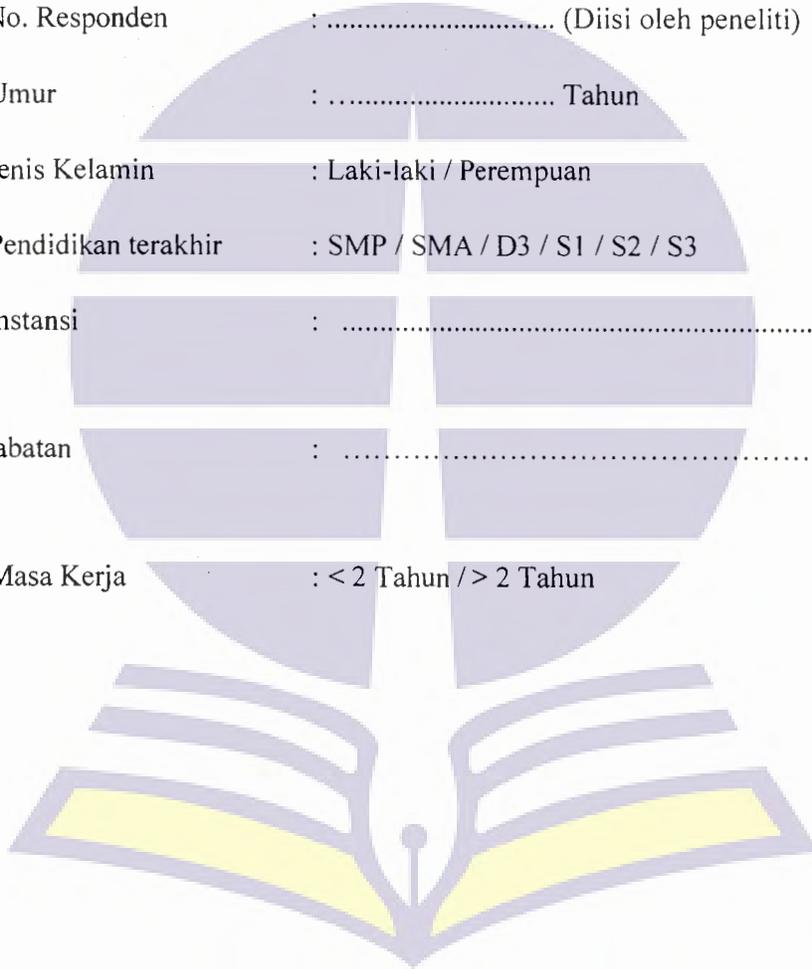
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)





LAMPIRAN KUESIONER**PENGARUH KOMPETENSI, PEMBAGIAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDALITBANG KOTA LUBUKLINGGAU****IDENTITAS RESPONDEN**

- a. No. Responden : (Diisi oleh peneliti)
- b. Umur : Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- d. Pendidikan terakhir : SMP / SMA / D3 / S1 / S2 / S3
- e. Instansi :
- f. Jabatan :
- g. Masa Kerja : < 2 Tahun / > 2 Tahun



DAFTAR PERNYATAAN

1. KOMPETENSI

Penulis mengharapkan Bapak dan Ibu berkenan menjawab pernyataan di bawah ini sesuai dengan kondisi tempat bekerja, dengan memberi tanda ceklis pada tabel :

SS : Sangat Setuju N : Netral STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju TS : Tidak Setuju

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Sebagai pegawai tetap, saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi.					
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu upaya saya					
3	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan					
4	Bidang pekerjaan saya erat kaitannya dengan Surat menyurat dan penolahan data sehingga saya harus bekerja menggunakan aplikasi komputer secara terampil					
5	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja.					
6	Menunda pekerjaan bukanlah bagian dari sikap kerja saya.					

2. PEMBAGIAN KERJA

Penulis mengharapkan Bapak dan Ibu berkenan menjawab pernyataan di bawah ini sesuai dengan kondisi tempat bekerja, dengan memberi tanda ceklis pada tabel :

SS : Sangat Setuju N: Netral STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju TS: Tidak Setuju

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mendukung sepenuhnya pembagian kerja yang ditetapkan tempat saya bekerja sehingga tidak ada timpang tindih pekerjaan.					
2	Pemberian kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kompetensi					
3	Saya tidak akan menunda pekerjaan agar proses pelayanan pembagian kerja dapat berjalan lancar.					
4	Adanya rincian dalam pekerjaan akan memudahkan aktivitas yang di kerjakan					
5	Penilaian hasil karya yang telah di kerjakan					
6	Penempatan pegawai yang tepat					

3. IKLIM ORGANISASI

Penulis mengharapkan Bapak dan Ibu berkenan menjawab pernyataan di bawah ini sesuai dengan kondisi tempat bekerja, dengan memberi tanda ceklis pada tabel :

SS : Sangat Setuju RR: Netral STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju TS : Tidak Setuju

No	Item Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Peralatan dan perlengkapan kantor tempat saya bekerja terpelihara dengan baik sehingga membantu pegawai dalam bekerja					
2	Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kinerja					
3	Hubungan antar rekan kerja di tempat saya kerja terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja					
4	Bekerja dibawah aturan dan tatanan kerja yang telah ditetapkan menuntut saya untuk senantiasa bekerja secara arif dan bijaksana					
5	Kebijakan ditempat saya bekerja mampu untuk memicu peningkatan kinerja					
6	Pemberian reward atas penyelesaian pekerjaan					