

**PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CIAMPEA  
KABUPATEN BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana Manajemen



**Oleh:**

**MURNIASIH**  
**NIM :2015511259**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019**

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda Tangan di bawah ini,

Nama : **MURNIASIH**

NIM : **2015511259**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan pada program magister ini ataupun pada Program lainnya. Karya ini adalah milik saya, kerjanya pertanggungjawabannya berada pada diri saya. Apabila kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh dan sebenar-benarnya.

Jakarta, 27 Agustus 2019

Yang menyatakan,

**MURNIASIH**  
**NIM :2015511259**

**PROGRAM PASCA SARJANA MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MURNIASIH  
NIM : 2015511259  
PROGRAM : SARJANA MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Kompetensi Dan Sarana Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciampea  
Kabupaten Bogor**

Tanggal 27 Agustus 2019

Dosen Pembimbing

**(Rasipan, SH.MM)**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CIAMPEA  
KABUPATEN BOGOR**

Oleh :

MURNIASIH  
NIM :2015511259

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada Hari Selasa Tanggal 27 Agustus 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen

Susunan Dewan Penguji

Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua Penguji : Dr. SusantiWidhiastuti, SE.,MM	.....
Anggota : Sunarso, SE.,MM	.....
Anggota : Rasipan, SH.,MM	.....

Mengesahkan Ketua Program S1  
Jakarta, 27 Agustus 2019

**(DR. Susanti Widhiastuti,SE.MM)**

## ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh sarana kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Ciampea sejumlah 33 pegawai. Dalam penelitian ini diambil dengan sampel sebanyak 31 pegawai.

Berdasarkan tabel model *summary* diatas dapat disimpulkan bahwa dari variabel kompetensi dan sarana kerja terhadap kinerja dikatakan baik, hal ini dilihat dari nilai R 0,438 karena mendekati angka 1. Sedangkan hasil uji kecocokan melalui tabel anova yang menyatakan nilai sig < 0,05 secara signifikan sesuai dengan uji kebaikan model dikatakan baik dengan nilai 0,000 < 0.00.

Hasil uji koefisien dapat diketahui nilai konstanta a = 10,595 nilai B (koefisien regresi) = 0.650 untuk variabel kompetensi (Xi) dan 0.777 untuk variabel sarana kerja (X2). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :  $Y = 10,595 + 0.650 X_1 + 0.777 X_2$ .

**Kata kunci: Kompetensi, Sarana Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

The purpose of this study is 1. To find out and analyze whether there is an effect of competence on the performance of the employees of the Ciampea District Office in Bogor Regency. 2. To find out and analyze whether there is an influence of work facilities on the performance of employees of the Ciampea District Office in Bogor Regency. The population in this study were 33 employees of Ciampea District Office. In this study taken with a sample of 31 employees. Based on the summary model table above, it can be concluded that from the competency and work facilities variables to the performance it is verified to be good, this is seen from the R value of 0.438 because it approaches the number 1. While the results of the fit test through the ANOVA table states that the sig value <0.05 is significantly in accordance with Model goodness test is verified to be good with a value of 0,000 <0.00. The coefficient test results can be seen the constant value a = 10.595 value of B (regression coefficient) = 0.650 for the competency variable (Xi) and 0.777 for the workplace variable (X2). Based on the results of these calculations, the regression equation formed is:  $Y = 10,595 + 0.650 X_1 + 0.777 X_2$ .

**Keywords: Competence, Work Facilities, Performance**

## KATA PENGANTAR

Segala puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT serta sholawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena hanya dengan rahmatNya lah maka skripsi ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Sarjana Manajemen (S1) konsentrasi manajemen SDM pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (STIE - IPWIJA) di Jakarta, dengan Judul : **“Pengaruh Pengaruh Kompetensi Dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rasipan, SH.MM, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Suyanto, MM.,M.Ak, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA di Jakarta.
3. DR. Susanti Widhiastuti, SE.MM, selaku Ketua Program Sarjana Manajemen (S1) STIE–IPWIJA di Jakarta.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh staf karyawan dan karyawan STIE – IPWIJA di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
6. Kepala Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor, rekan pegawai dan seluruh staf yang telah membantu penullis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.
7. Suami tersayang dan anak-anak tercinta yang selalu setia berdoa untuk keberhasilan penulis serta memberikan dorongan moril maupun materiil hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Seluruh rekan-rekan mahakaryawan serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini pada waktunya.

Penulis sadari masih terdapat banyak kekurangan baik bentuk, susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan skripsi ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga skripsi ini bermanfaat.

Jakarta, 27 Agustus 2019

Penulis,

**( MURNIASIH )**

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>TANDA PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB 1     PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
1.5. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB 2     KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	6
2.1.1. Apa Tujuan Dari Manajemen SDM? .....	7
2.1.2. Apa Saja Sasaran Manajemen SDM? .....	8
2.1.3. Apa Saja Aktivitas Dalam Manajemen SDM? .....	9
2.2. Kompetensi .....	9
2.2.1. Pengertian Kompetensi Pegawai .....	9
2.2.2. Indikator Kompetensi Pegawai .....	16
2.3. Pengertian Sarana Kerja .....	17
2.4. Kinerja Pegawai .....	20
2.4.1. Pengertian Kinerja .....	20
2.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan .....	21
2.5. Penelitian Terdahulu .....	23

2.6.	Kerangka Pimikiran .....	26
2.7.	Hipotesis .....	27
<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.2.	Desain Penelitian .....	29
3.3.	Definisi Operasional dan Indikator Variabel .....	30
3.4.	Populasi dan Sampel .....	31
3.5.	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.6.	Uji Persyaratan Instrumen .....	32
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	33
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Sejarah Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor .....	40
4.2.	Karakteristik Responden .....	45
4.3.	Uji Validasi & Reliability .....	45
4.4.	Deskripsi Statistik Variabel .....	49
4.5.	Analisis Data dan Pembahasan .....	52
	4.5.1. Uji Asumsi Klasik .....	52
	4.5.2. Uji Kebaikan Model .....	54
	4.5.3. Hasil Uji Regresi .....	55
4.6.	Pembahasan .....	57
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Kesimpulan .....	62
5.2.	Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	64
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Matriks Pengertian Kompetensi Pegawai .....	13
Tabel 2.2.	Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	29
Tabel 3.2.	Indikator Penelitian .....	31
Tabel 4.1	Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel. 4.3	Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1) .....	46
Tabel. 4.4	Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1) .....	46
Tabel. 4.5	Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Sarana Kerja (X2) .....	47
Tabel. 4.6	Rangkuman Data Uji Reliabilitas Sarana Kerja (X2) .....	47
Tabel. 4.7	Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	48
Tabel. 4.8	Rangkuman Data Uji Reliabilitas Kinerja (Y) .....	48
Tabel 4.9.	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1) .....	49
Tabel 4.10.	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Sarana Kerja (X2) .....	50
Tabel 4.11.	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) .....	51
Tabel 4.12.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	53
Tabel 4.13.	Hasil Uji persyaratan VIF .....	53
Tabel 4.14.	Hasil Uji Autokorelasi .....	54
Tabel 4.15.	Model Summary .....	54
Tabel 4.16.	Anova .....	55
Tabel 4.17.	Hasil Koefesien .....	55
Tabel 4.18.	Koefesien Hasil Uji $t$ .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 3.1. Pengaruh Antar Variabel .....	30
Gambar 4.1. Frekuensi Jawaban Responden Variabel (Kompetensi ( $X_1$ )) .....	50
Gambar 4.2. Frekuensi Jawaban Responden Variabel ( $X_2$ ) .....	51
Gambar 4.3. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) .....	52

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja pegawai yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan instansi. Keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai yang diharapkan maka akan tercapai tujuan dari organisasi. Arti kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan (Griffin, 2004: 83) Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana kinerja, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2001 : 75).

Pentingnya kinerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen organisasi , peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-hak sebagai manusia, memberikan perhatian kepada seluruh pegawai dalam organisasi karena merupakan persepsi yang sama tentang hakiki kehidupan dalam organisasi (Siagian, 2002: 10). Pemanfaatan sumber daya

manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kompetensi pegawai sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai agar lebih efisien dan efektif baik dari segi waktu dan biaya dan menjadikan pegawai tersebut agar lebih profesional dan handal pada masing-masing bidang.

Salah satunya adalah kompetensi pegawai yang mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka (Dessler, 2004: 713). Kompetensi pegawai akan meningkat apabila pegawai diberikan motivasi yang cukup untuk menambah gairah atau semangat kerja dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan instansi demi kelangsungan hidup instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai adalah pengetahuan akan bisnis, menguasai praktik sumber daya manusia, menjalankan perubahan, melaksanakan budaya instansi dan menunjukkan kredibilitas *personnel* (Dessler, 2004 : 75). Pentingnya kompetensi pegawai adalah untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, memastikan hubungan sebab akibat (*causal*) dan mengomunikasikan hasil kinerja strategis sumber daya manusia pada atasan (Dessler, 2004 : 75). Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, dan menjelaskan gagasan yang dihasilkan agar dapat diterima dan dilaksanakan oleh anggota organisasi. Pemimpin penting dalam mempengaruhi perubahan, bertanggung jawab untuk menggerakkan setiap usaha dan hambatan untuk menjamin

kejelasan visi. Pemimpin harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana pegawai merasa bebas tapi penuh tanggung jawab.

Kesuksesan sebuah organisasi di kompetensi global ditentukan oleh kecepatan organisasi untuk berubah sesuai dengan lingkungan bisnisnya. Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas adalah kepemimpinan mempunyai efek yang penting terhadap upaya organisasi mendapatkan daya saing dan keuntungan di era globalisasi. Pemimpin bertanggungjawab untuk mengerakkan setiap usaha dan hambatan untuk menjamin kejelasan visi. Pemimpin harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana pegawai merasa bebas tapi penuh tanggungjawab.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada intinya untuk dapat mempertahankan kelangsungan instansi maupun pegawai itu sendiri dalam menghadapi persaingan bisnisnya maka motivasi dan kompetensi memiliki peranan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Berdasarkan pada uraian diatas dapat diketahui bahwa motivasi dan kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompetensi Dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian atau Tesis yang akan disusun oleh peneliti sebagai berikut;

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor.
2. Apakah terdapat pengaruh antara sarana kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompetensi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh sarana kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea. Kabupaten Bogor.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan pada instansi dalam penyusunan kebijakan sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian sarana kerja dan kompetensi pegawai.

2. Bagi Penulis.

Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang didapat dibangku perkuliahan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang dan tambahan ilmu pengetahuan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematika tesis ini disusun sebagai berikut :

### BAB 1 : PENDAHULUAN

Peneliti memulai dengan menyajikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Peneliti menyajikan definisi konfensional dari ulasan yang diambil dari buku-buku literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, seperti: kompetensi, sarana kerja, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menerangkan metodologi penelitian yang dilakukan dengan membuat kerangka pemikiran, metode pengumpulan, dan metode analisis data.

### BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti menyajikan hasil penelitian berupa gambaran umum Badan Pusat Statistik, deskripsi responden, dan hasil pengolahan data. Peneliti juga menyajikan pembahasan hasil dan implikasi manajerial.

### BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Peneliti membuat kesimpulan atas hasil penelitian dan memberikan saran atas hasil penelitian yang dilakukan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat penting dan khusus untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada didalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat berkerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif bagi perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, keberadaannya perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan sebaik mungkin. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki oleh para karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta perananan tenaga kerja (sumber daya / obyek utama) secara efektif dan efisien sehingga dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama, baik perusahaan, karyawan maupun masyarakat.

Manajemen SumberDaya Manusia atau biasa disingkat dengan MSDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua karyawan sebagai manusia.

Artinya, karyawan bukan hanya sebagai mesin pendukung saja atau bukan “yang penting perusahaan bayar elu, maka elu harus nurut ama perusahaan”. MSDM menggunakan beberapa disiplin ilmu antara lain sosiologi, psikologi, dll.

Unsur utama Manajemen SDM adalah manusia. Karena manusia disini sebagai obyek dan subyek utama, orang yang mengatur manusia disebut dengan manager. Maka, sangat penting mendapatkan manager yang dapat memanager manusia/karyawan dengan baik. Yang memiliki sifat kepemimpinan yang bagus.

### **2.1.1. Apa Tujuan Dari Manajemen SDM?**

Dikutip dari <http://www.ekomarwanto.com/> manajemen SDM memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan kinerja orang-orang yang ada dalam lingkup wewenangnya (organisasi / perusahaan) dengan berbagai metode yang bertanggung jawab baik secara strategis, sosial dan etika.

Dalam sebuah perusahaan, departemen SDM ini cukup penting. Bahasa gaulnya adalah *Human Resource Development (HRD)*. Karena departemen inilah yang bertugas mendorong supaya para manajer serta setiap karyawannya untuk melaksanakan strategi-strategi yang strategis perusahaan dengan optimum.

Bisa dikatakan pula HRD ini yang bertugas merekrut karyawan baru, yang memberikan penilaian apakah karyawan pantas atau tidak untuk bekerja disana, dan hal-hal yang menyangkut ketenagakerjaan misalkan ijin tidak masuk kerja, surat-surat asuransi BPJS, dll.

### 2.1.2. Apa Saja Sasaran Manajemen SDM?

Tentu saja Manajemen SDM memiliki sasaran/obyek yang diatur.

Berikut beberapa obyek yang menjadi sasaran Manajemen SDM :

#### 1. Sasaran Perusahaan Atau Korporasi

Departemen SDM sengaja dibuat untuk membantu para pimpinan / manajer dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti : perencanaan Sumber Daya Manusia, pelatihan, seleksi, pengembangan, naik/turun jabatan, penilaian, dll.

#### 2. Sasaran Fungsional

Setingkat lebih tinggi dari sasaran yang pertama, sasaran fungsional ini untuk mempertahankan kontribusi dari HRD pada level yang lebih cocok bagi kebutuhan perusahaan seperti pengangkatan pangkat, penempatan serta penilaian pegawai.

#### 3. Sasaran Sosial

Sasaran sosial ini antara lain hubungan manajemen perusahaan dengan syarikat kerja, pemenuhan jika ada tuntutan hukum, keuntungan perusahaan, CSR, hubungan perusahaan dengan masyarakat sekitar, dll.

#### 4. Sasaran Pribadi Karyawan

Selain itu, departemen ini juga bisa membantu para karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, apabila memang dirasa karyawan tersebut sudah bekerja dengan baik di perusahaan. Misalkan mempermudah / membantu karyawan yang ingin melakukan kredit rumah/kendaraan.

### 2.1.3. Apa Saja Aktivitas Dalam Manajemen SDM?

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manajemen SDM pasti ada aktivitas yang harus dilakukan. Adapun aktivitasnya ada 2 yaitu :

#### 1. Kunci Aktivitas Sumber Daya Manusia

Kunci aktivitas SDM perusahaan ya ada di departemen SDM / *Human Resource and Development*. Nah, tetapi kadang kala perusahaan kecil tidak memiliki departemen SDM tersebut. Bahkan perusahaan yang memiliki departemen SDM pun kadang kala masih mengalami masalah seperti kekurangan dana ataupun staff yang tidak memadai.

#### 2. Tanggung Jawab Atas Aktivitas Manajemen SDM

Siapa yang bertanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM ini? Ya, yang bertanggung jawab adalah para kepala divisi atau setiap manajer yang ada.

## 2.2. Kompetensi

Kompetensi Pegawai juga merupakan salah satu faktor internal yang ada pada tiap pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini akan dijelaskan konsep, dimensi, dan indikator dari kompetensi pegawai.

### 2.2.1. Pengertian Kompetensi Pegawai

R. Palan (2003:5) mengatakan bahwa Istilah kompetensi yang dalam bahasa Inggrisnya disebut "*competencies, competences dan competent*" dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang sesuai,

memadai, atau cocok. Selanjutnyadalam Oxford Advanced Learner's Dictionary, Fifth Edition, 1995, dalam R. Palan (2003:5) mengatakan bahwa "*Competence is being ability todo something well*" yang dalam bahasa Indonesia diartikan Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Kompetensi merupakan perpaduan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dilaksanakan secara utuh.

R. Palan, (2003:8-9) menambahkan bahwa Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Setidaknya ada lima pengertian dalam definisi yang memerlukan pemahaman.

1. Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia.
2. Keterampilan, merupakan keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian ahli bedah untuk melakukan operasi.
3. Konsep diri dan nilai-nilai, yang merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, contohnya adalah kepercayaan diri, kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, seperti kepercayaan diri ahli bedah dalam melaksanakan operasi yang sulit.

4. Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik merupakan karakteristik pribadi yang diperlukan ahli bedah, seperti juga pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
5. Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Contohnya, ahli bedah dengan orientasi antarpribadi yang tinggi mengambil tanggungjawab pribadi untuk bekerjasama dalam anggota lain dalam tim operasi.

Dalam dunia kerja kompetensi kerja karyawan sangatlah penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan. Berikut ini akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagaimana yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (2008:17), sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Menurut Spencer dan Spencer (2008:17), cluster pengetahuan meliputi *Analytical Thinking, Conceptual Thinking, Expertise*.

2. Keterampilan

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Menurut Spencer dan Spencer (2008:35), cluster keterampilan meliputi *Concern for order*, dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di

lingkungan sekitarnya, *Initiative, Impact and influence, Information seeking.*

### 3. Konsep Diri dan Nilai-nilai

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Menurut Spencer dan Spencer (2008:35), cluster ini mencakup kompetensi yaitu *developing others, directiveness assertiveness and use of positional power, teamwork and cooperation, team leadership, interpersonal understanding, customer service orientation.*

Menurut Milkovich et al (2008:159), "*Early conceptions of competencies focused on five areas: skills (demonstration of expertise), knowledge (accumulated information), self concepts (attitudes, values, self image), traits (general disposition to behave in a certain way), and motives (recurrent thoughts that drive behaviours)*" atau dengan kata lain "Sekarang ini konsep kompetensi fokus pada 5 hal yaitu keterampilan, pengetahuan, konsep diri, perilaku dan motif."

Menurut peneliti, kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk memadukan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pengalaman dalam proses berpikir dan bertindak pada kondisi dan situasi tertentu, untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

**Tabel 2.1.**  
**Matriks Pengertian Kompetensi Pegawai**

No	Nama Pakar/ Sumber	Pengertian	Yudhi Prayitno (2009)
1	R. Palan (2003:8)	Merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.	Kemampuan seseorang untuk memadukan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pengalaman dalam proses berpikir dan bertindak pada kondisi dan situasi tertentu, untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik
2	Spencer dan Spencer dalam Sri Yani (2005:43)	Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan <i>criterion referenced effective</i> dan atau kinerja yang tinggi sekali dan suatu pekerjaan atau situasi.	
3	Milkovich et al (2008:159)	<i>Early conceptions of competencies focused on five areas: skills (demonstration of expertise), knowledge (accumulated information), self concepts (attitudes, values, self image), traits (general disposition to behave in a certain way), and motives (recurrent thoughts that drive behaviours)</i>	

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam Negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2013:3) yaitu :

1. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat

juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-Negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggungjawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

2. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2011:104) adalah “*an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” artinya karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Mangkunegara (2010:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang

mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Apa yang dapat diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang.

Kompetensi menurut oleh Nick Boreham (2012:5) sebagai berikut: *Contemporary work related education and training policy represent occupational competence as the outcome of individual performance at work. This paper present a critique of this neo liberal assumption, arguing that in many cases competence should be regreded as an atribure of groups, teams and communities. It proposes a theory of collective competence in terms of (1) making collective sense of event in the workplace, (2) developing and using a collective knowledge base and (3) developing a sense of interdependency.*

Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di satu sisi merupakan Human capital dan Active agent bagi pengembangan suatu organisasi, di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

### 2.2.2. Indikator Kompetensi Pegawai

Menurut Milkovich et al (2008:159) ada beberapa indikator dari kompetensi perilaku yaitu :

1. memungkinkan hal itu terjadi ,
2. mengutip kebijakan dan instruksi masalah ,
3. menggunakan persuasi langsung dalam diskusi atau presentasi ; banding alasan , menggunakan data atau berkonsentrasi contoh ,
4. tidak beradaptasi presentasi dengan kepentingan dan tingkat penonton ,
5. menegaskan kembali poin yang sama saat berhadapan dengan oposisi ,
6. mencoba taktik yang berbeda ketika attemping membujuk tanpa harus membuat upaya untuk beradaptasi dengan tingkat bunga atau penonton (misalnya membuat dua atau lebih argumen atau poin dalam diskusi ,
7. penjahit presentasi atau diskusi untuk menarik minat dan tingkat lain;
8. mencari “win-win” peluang, menunjukkan sensitifitas dan pemahaman orang lain dalam mendeteksi masalah yang mendasari , bunga, atau emosi dan menggunakan pemahaman untuk mengembangkan respon yang efektif untuk keberatan ;
9. mengambil lebih dari satu tindakan untuk mempengaruhi , dengan setiap tindakan disesuaikan dengan audiens yang spesifik ( misalnya pertemuan kelompok untuk menyajikan situasi , diikuti oleh pertemuan individu ) ;
10. dapat termasuk mengambil tindakan yang tidak biasa dipikirkan untuk memiliki tertentu;
11. menggunakan ahli atau pihak ketiga lainnya untuk mempengaruhi ,

12. mengembangkan dan memelihara jaringan yang direncanakan hubungan dengan pelanggan , rekan-rekan internal dan rekan industri ;
13. ketika diperlukan , merakit " belakang layar " dukungan untuk ide-ide tentang peluang dan / atau memecahkan masalah .

Menurut Milkovich et al (2008:164) ada beberapa indikator dari kompetensi perspektif global yaitu :

1. Hormati, nilai-nilai, dan memanfaatkan kebiasaan lain, budaya, dan nilai-nilai. Menggunakan tim manajemen global untuk lebih memahami dan menumbuhkan bisnis secara total. Mampu meningkatkan manfaat dari bekerja di lingkungan multikultural,
2. Mengoptimalkan dan mengintegrasikan sumber daya secara global, termasuk manufaktur, penelitian, dan bisnis di seluruh negara, dan fungsi untuk meningkatkan pertumbuhan 3M dan profitabilitas;
3. Pelanggan global Puas dan pasar dari mana saja di dunia,
4. Secara aktif tetap berjalan pada ekonomi dunia, masalah perdagangan, tren pasar internasional dan peluang.

### **2.3. Pengertian Sarana Kerja**

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pengertian di atas, maka sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki fungsi utama sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan kinerja, baik barang dan jasa.
3. Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin.
4. Lebih memudahkan/sederhana dalam gerak para pengguna/pelaku.
5. Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
7. Menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

Untuk lebih jelasnya mengenai sarana dan prasarana yang dimaksud di atas berikut ini akan diuraikan istilah sarana kerja/fasilitas kerja yang ditinjau dari segi kegunaan menurut Moenir (2000 : 120) membagi sarana dan prasarana sebagai berikut :

1. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang yang berlainan fungsi dan gunanya.
2. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat pembantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
3. Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan, misalnya mesin ketik, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, dan mesin pembangkit tenaga.

Dalam implementasinya terdapat kerancuan pemahaman pengertian mengenai sarana dan prasarana. Pengertian kata sarana dan prasarana. Sarana ialah sesuatu yang dapat digunakan sebagai angkat/peralatan dalam pencapaian maksud dan tujuan sedang prasarana ialah sesuatu yang merupakan faktor penunjang terlaksananya suatu proses kegiatan sehingga dapat diklasifikasikan hal-hal yang termasuk dalam sarana dan prasarana.

Fasilitas yang merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. (Lupiyadi,2006:150) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.. Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Indikator fasilitas menurut faisal.(2005:22) adalah :

1. Komputer
2. Meja kantor
3. Parkir
4. Bangunan Kantor
5. Transportasi

Kondisi sarana fasilitas sarana tersebut pada saat penelitian dilaksanakan masih dapat difungsikan secara baik.Sedang yang termasuk dalam kategori

Kantor Kecamatan Ciampea di samping mempunyai tugas dan fungsi juga untuk mewujudkan tercapainya pelaksanaan kinerja Kantor Kecamatan Ciampea juga mempunyai peran dalam pelayanan. Adapun jenis pelayanan yang dilakukan ada 2 (dua) jenis pelayanan itu antara lain melalui (a) pelayanan aparatur dan (b) pelayanan publik.

## **2.4. Kinerja Pegawai**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja**

Colquitt, et al. (2011) dalam Okoye dan Ezejiolor (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Perilaku organisasi dalam menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kontribusi yang baik tentu akan membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Halim, et al. (2001) dalam Ismail dan Abidin (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah kombinasi dari kemampuan mental dan fisik individu untuk menyelesaikan tugas, dimana kedua aspek ini tergantung pada persyaratan pekerjaan. Tinggi atau rendahnya kinerja seorang karyawan sangat tergantung dari kemampuan karyawan tersebut, baik dari kemampuan fisik maupun psikologi. Kemampuan fisik dan psikologi yang prima dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik.

Gomes (2003) dalam Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan kinerja. Karyawan harus mampu untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya agar prestasinya meningkat. Sinha (2004) dalam Imran, et al. (2012) menyatakan bahwa prestasi kerja terkait dengan kesediaan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek baru dari pekerjaan yang pada gilirannya akan membawa peningkatan kinerja individu. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

#### **2.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan**

Koopmans, et al. (2014) membagi dimensi kinerja menjadi tiga, yaitu meliputi:

1. Kinerja tugas Mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas utama yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.
2. Kinerja kontekstual Mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi dan lingkungan psikologis sosial dimana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.

3. Perilaku kerja kontraproduktif Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Robbins (2006) dalam Munisamy (2013) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Kappagoda, et al. (2014) menyatakan bahwa terdapat dua dimensi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kinerja tugas

Kinerja tugas didefinisikan sebagai tambahan pada perilaku yang memberikan bantuan secara spontan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan moral, mendorong kerjasama, menghilangkan batasan atau hambatan terhadap kinerja, dan membantu rekan kerja dalam melakukan kegiatan-kegiatan pekerjaan yang berorientasi tugas mereka.

2. Kinerja kontekstual

Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif. Karyawan yang kinerja kontekstualnya lebih tinggi menyatakan bahwa mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2.**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama, Tahun Dan Judul Penelitian</b>	<b>Hasil</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Novayanti Prameta Sambali, 2015. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi	Hasil determinan tes menunjukkan nilai Adjusted R-Square sebesar 0.650. Ini berarti bahwa 65% kinerja karyawan di Kantor BKKBN Sulawesi Tengah dipengaruhi oleh kompetensi, budaya kerja, dan fasilitasi di kerja. Nilai yang tersisa dari kinerja pejabat dipengaruhi oleh variabel yang tidak dipelajari.	Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja	Ada variabel lain yaitu budaya kerja  Tempat penelitian, jumlah sampel dan populasi

Nama, Tahun Dan Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Sulawesi Tengah.			
Salim, Siti Raha Agoes (2010). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan).	Berdasarkan identifikasi determinan diperoleh bahwa nilai R Square sebesar 45,8% sementara sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja	Tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel  Tidak terdapatnya variabel sarana/fasilitas kerja
Pratama (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Sarana kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.	Pratama (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Sarana kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.	Ada variabel Sarana kerja Terhadap Kinerja	Tidak terdapatnya variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan.  Tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel

1. Novayanti Prameta Sambali, 2015. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efek simultan dan parsial dari kompetensi, budaya kerja, dan fasilitasi kantor terhadap kinerja pejabat di kantor BKKBN Sulawesi Tengah. Data dikumpulkan dari kuesioner yang didistribusikan ke 78 responden. Hipotesis diuji dengan regresi linier berganda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) kompetensi, budaya kerja, dan fasilitasi kantor secara bersamaan memiliki nilai positif dan dampak signifikan terhadap kinerja pejabat di kantor BKKBN Sulawesi Tengah; 2) kompetensi secara

parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat di kantor BKKBN Pusat Sulawesi; 3) budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat di Indonesia BKKBN Kantor Sulawesi Tengah; 4) fasilitasi kantor secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan efek pada kinerja pejabat di kantor BKKBN Sulawesi Tengah. Hasil determinan tes menunjukkan nilai Adjusted R-Square sebesar 0.650. Ini berarti bahwa 65% kinerja karyawan di Kantor BKKBN Sulawesi Tengah dipengaruhi oleh kompetensi, budaya kerja, dan fasilitasi di kerja. Nilai yang tersisa dari kinerja pejabat dipengaruhi oleh variabel yang tidak dipelajari.

2. Salim, Siti Raha Agoes (2010). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisa deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda. Peneliti juga menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen dan uji asumsi klasik dengan bantuan program SPSS versi 13,00. Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti menggunakan 30 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Medan. Berdasarkan identifikasi determinan diperoleh bahwa nilai R Square

sebesar 45,8% sementara sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Pratama (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Sarana kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang. Pratama (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Sarana kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang.

## **2.6. Kerangka Pimikiran**

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja

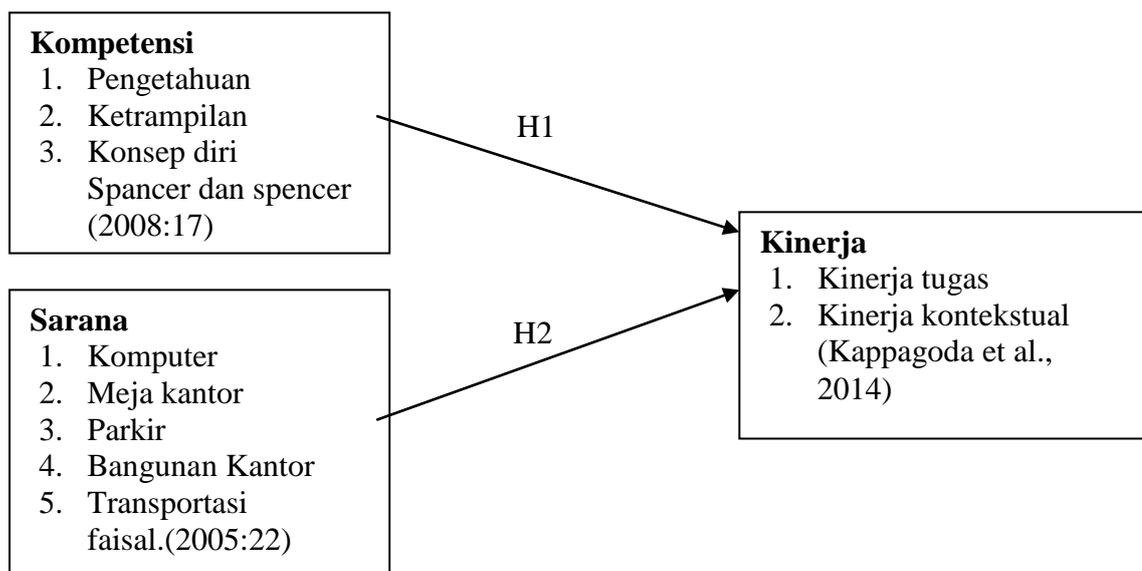
Menurut Serdamayanti (2007:127) Kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Sedangkan menurut Gomes (2003:160), faktor penting dalam keberhasilan kinerja adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan pemilik semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil yang memuaskan. Sehingga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja seseorang dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada kinerja.

2. Pengaruh Sarana Terhadap Kinerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Suryani (2014) diperoleh bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Tumanggung. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong

untuk bekerja. Suatu kantor harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas. Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja. Menurut Nitisemito 2004, dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan.

Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

## 2.7. Hipotesis

Sekaran (2006) hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka, maka peneliti dapat mengambil hipotesis berupa:

1. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Sarana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Ciampea pada bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Januari 2019.

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

Tahapan	Oktober 2018	November	Desember	Januari 2019
Penelitian awal	■			
Pengajuan Proposal		■		
Revisi Proposal			■	
Penyusunan Proposal			■	
Ujian Proposal				■

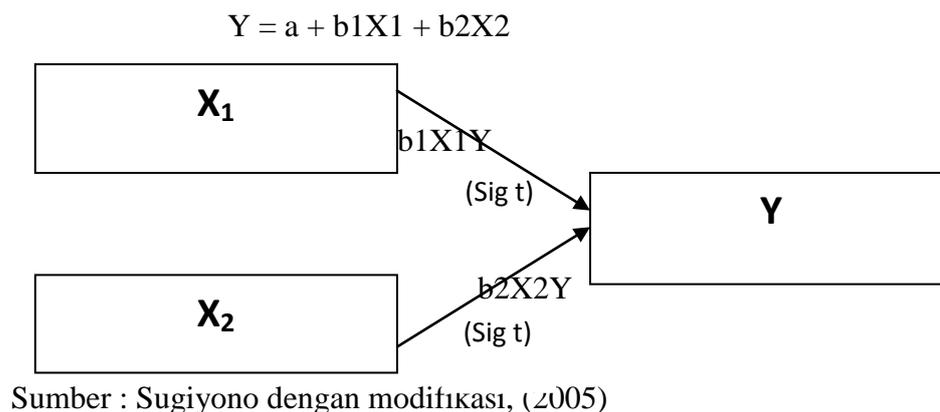
Sumber : Diolah peneliti, 2018

#### 3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian menggambarkan paradigma pengaruh antar variabel dalam penelitian. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *independen* (bebas) yaitu kompetensi ( $X_1$ ) dan sarana kerja ( $X_2$ )
2. Variabel *dependen*(terikat) yaitu kinerja ( $Y$ ).

Pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



**Gambar 3.1.**  
**Pengaruh Antar Variabel**  
 **$R^2$ ; (Sig f) ]**

Kerangka Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Keterangan :

- $X_1$  adalah variabel kompetensi sebagai variabel bebas (independen)
- $X_2$  adalah variabel sarana kerja sebagai variabel bebas
- $Y$  adalah variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Dependen).

### 3.3. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1.  $X_1$  = Kompetensi

Proses peningkatan pengetahuan dan kemampuan sesuai bidang pekerjaan.

2.  $X_2$  = Sarana

Segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan.

### 3. Y = Kinerja Pegawai

Kegiatan untuk mencapai tingkat tertentu dari suatu standar yang diinginkan

**Tabel 3.2.**  
**Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Item
<b>Kompetensi</b> ( X1 ) Spancer dan spencer (2008:17)	1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Konsep diri	10	1-3 4-6 7-10
<b>Sarana</b> (X2) Faisal.(2005:22)	1. Perlengkapan kantor 2. Bangunan Kantor 3. Transportasi	9	1-3 4-7 8-9
<b>Kinerja</b> ( Y ) (Kappagoda et al., 2014)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual	10	1-6 7-10

### 3.4. Populasi dan Sampel

Sugiyono berpendapat (2005:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Ciampea sejumlah 33 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif/ mewakili. Dalam penelitian ini diambil dengan sampel sebanyak 31 pegawai.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Angket**

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005:135). Dalam penelitian ini angket digunakan pada saat mengumpulkan data tentang variabel yang diteliti dan data akan diolah menjadi hasil penelitian. Pertanyaan disusun berdasarkan indikator-indikator yang didasarkan pada teori yang mendukung, kemudian setiap butir pertanyaan diberikan alternatif jawaban 1 sampai dengan 5 dari sangat tidak baik sampai sangat baik. Dengan nilai alternatif jawaban inilah data penelitian dapat diolah dan dianalisis sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian.

#### **2. Wawancara**

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan peneliti dengan para pegawai Kantor Kecamatan Ciampea yang dapat ditemui saat penelitian berlangsung. Dengan wawancara diharapkan responden dapat memberikan pernyataan-pernyataan yang melatarbelakangi pemberian jawaban dalam angket sehingga peneliti dapat mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

### **3.6. Uji Persyaratan Instrumen**

Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi kriteria instrumen yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrumen

penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan reliabilitas. uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan *software SPSS*

#### 1. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk mengukur kevalidan instrument dalam penelitian ini digunakan software SPSS dengan kriteria pengujianya adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 0,05 maka instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut tidak valid (Sugiyono, 2005:146). Untuk mencari nilai r hitung digunakan program SPSS versi 16.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha \geq 0.60$ . dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126). Pengolah data menggunakan program SPSS versi 16.

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif

dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari 2010:181) :

1. Uji normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas

atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance yaitu jika :

- a. Nilai tolerance seluruh variable independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- b. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

### 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a.  $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- b.  $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- c.  $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- d.  $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen kompetensi (X1) dan sarana kerja (X2) dalam menjelaskan variabilitas variabel kinerja (Y) dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variable kompetensi (X1) dan sarana kerja (X2) pada model dalam menjelaskan riabilitas nilai dari variabel kinerja (Y).

## 5. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2005 :210). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

Y = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

a= Nilai konstanta Y jika nilai X=0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan variabel Y

x = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

Y = Kinerja

X1 =Kompetensi

X2 =Sarana kerja

## 6. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh kompetensi (X1) dan sarana kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : = 0 : model tidak baik/tidak layak

Ha : ≠ 0 : model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang

digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\text{Sig } F < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$
2. Jika  $\text{Sig } F > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

#### 7. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, yaitu :Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen (kompetensi dan sarana kerja) secara individu atau parsial, sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

- $H_{10} : b_1 = 0$  ; tidak terdapat pengaruh
- $H_{1a} : b_1 \neq 0$  ; terdapat pengaruh

##### a. Uji Hipotesis pertama

Pengujian hipotesis pertama adalah terdapat pengaruh yang signifikan Variabel kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ .

- Jika nilai Sig  $t > \alpha$  , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$

b. Uji Hipotesis kedua

Pengujian hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh yang signifikan Variabel sarana kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig  $t < \alpha$  , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ .
- Jika nilai Sig  $t > \alpha$  , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$

Dimana  $H_0$  dan  $H_a$  adalah hipotesis statistik dari penelitian, dengan bentuk kalimat :

1) Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea

$H_a$  = Ada Pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea

2) Pengaruh antara sarana kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel sarana kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea

$H_a$  = Ada Pengaruh yang signifikan variabel sarana kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas F hitung terhadap nilai  $\alpha = 5\%$ . Dengan Kriteria :

- Apabila  $F_{hit} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila  $F_{hit} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dimana  $H_0$  dan  $H_a$  adalah hipotesis statistik dari penelitian, dengan bentuk kalimat :

- $H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama variabel kompetensi dan sarana kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea
- $H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan variabel variabel kompetensi dan sarana kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ciampea.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Sejarah Kantor Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor**

**Visi :**

Mewujudkan Kecamatan Ciampea termaju dalam pelayanan melalui peningkatan kinerja profesional.

**Misi :**

1. Meningkatkan kinerja aparatur secara, efektif, efisien, akuntable, dan transparan serta berakhlak mulia.
2. Melaksanakan program pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
3. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat.

**Identitas Instansi Pemerintahan**

1. Nama Instansi : Kantor Kecamatan Ciampea
2. Alamat : Jl. Raya Warung Bogor No.6
3. Kelurahan : Bojong Rangkas
4. Kecamatan : Ciampea
5. Kabupaten : Bogor
6. Provinsi : Jawa Barat
7. Kode Pos : 16620

## **Susunan Organisasi Kecamatan Ciampea**

Adapun tanggung jawab dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

### 1. Camat

Camat mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, membina, dan mengendalikan kegiatan pemerintah kecamatan yang meliputi pelaksanaan pemerintahan, pembangunan masyarakat kelurahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, kesejahteraan sosial dan pelayanan umum serta ketatausahaan berdasarkan kebijaksanaan Bupati.

Rincian Tugas :

- a. Merumuskan rencana kerja pemerintahan kecamatan
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada staf
- c. Membina dan memotivasi staf dalam upaya peningkatan produktivitas kerja
- d. Mengendalikan, mengarahkan dan memantau kegiatan staf
- e. Mengkoordinasikan kegiatan staf
- f. Mengevaluasi kegiatan staf
- g. Mengkoordinasikan kegiatan pemerintahan, pembangunan kesejahteraan sosial, ketentraman dan ketertiban serta pembinaan ketentraman dan ketertiban
- h. Melaksanakan pembinaan di bidang pemerintahan, pembangunan kesejahteraan sosial, ketentraman dan ketertiban umum serta pelayanan umum

- i. Memantau dan mengevaluasi perkembangan pembinaan di bidang pemerintahan, pembangunan, kesejahteraan sosial ketentraman dan ketertiban umum serta pelayanan umum
- j. Mengoreksi konsep naskah dinas hasil kerja staf, memaraf atau menandatangani sesuai dengan kewenangan
- k. Melaksanakan koordinasi kegiatan dengan pejabat yang terkait
- l. Menyusun laporan kegiatan pemerintah kecamatan
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan petunjuk Bupati

2. Sekcam (Sekertaris Camat)

Mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur dan mengendalikan kegiatan pelaksanaan sekretaris kecamatan yang meliputi urusan Perencanaan, urusan keuangan dan urusan umum serta mewakili Kecamatan apabila camat berhalangan melaksanakan tugas.

Uraian tugas :

- a. Menyusun rencana kerja Sekretariat Kecamatan
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada staf
- c. Memantau dan mengendalikan kegiatan staf
- d. Mengevaluasi bahan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan perencanaan, keuangan dan umum
- e. Mengevaluasi kegiatan hasil kerja staf
- f. Melaksanakan pembinaan di bidang perencanaan, keuangan dan umum

- g. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan di bidang perencanaan, keuangan dan umum
- h. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sekretariat Kecamatan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain dalam bidang tugasnya sesuai dengan petunjuk atasan.

### 3. Kepala Urusan Program

Kepala urusan program mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur dan mengawasi kegiatan urusan perencanaan yang meliputi pengumpulan bahan pembinaan dan petunjuk teknis perencanaan serta membuat rencana kerja camat dan sekcama.

### 4. Kepala Urusan Keuangan

Kepala urusan keuangan mempunyai tugas memimpin, mengatur dan mengawasi kegiatan urusan keuangan yang meliputi penyusunan anggaran dan pengadministrasian serta penyusunan pertanggung jawaban keuangan

### 5. Kepala Urusan Umum

Kepala urusan umum mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur dan mengawasi kegiatan urusan umum yang meliputi pengelolaan ketatausahaan, kearsipan, kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.

### 6. Kepala Urusan Kepegawaian

Kepala urusan kepegawaian, mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur dan mengawasi kegiatan urusan kepegawaian seperti penataan kerja pegawai, pengurusan karyawan yang akan pensiun, meninggalkan dunia dan lain-lain.

7. Kepala Seksi Pemerintahan

Kepala seksi pemerintahan mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan seksi pemerintahan yang meliputi pelaksanaan dan pembinaan urusan pembinaan umum dan pembinaan pemerintahan kelurahan.

8. Kepala Seksi Pelayanan

Kepala seksi Pelayanan mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan seksi pelayanan yang meliputi pelaksanaan tugas pengurusan Kartu Keluarga, E-KTP, SKDU, SKTM, dan lain-lain.

9. Kepala Seksi Ekonomi Pembangunan

Kepala seksi ekonomi pembangunan mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan seksi ekonomi pembangunan dan pembangunan masyarakat kelurahan yang meliputi pelaksanaan dan pembinaan urusan perekonomian dan produksi serta pembangunan lingkungan hidup.

10. Kepala Seksi Trantib dan Linmas

Kepala seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan seksi ketentraman dan ketertiban yang meliputi pembinaan umum, pembinaan sosial politik serta pembinaan polisi pamong praja.

11. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial

Kepala seksi kesejahteraan sosial mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, dan mengawasi kegiatan sub seksi kesejahteraan sosial yang

meliputi pembinaan kesejahteraan sosial dan meliputi pembinaan kesejahteraan dan bina mentak spiritual.

## 4.2. Karakteristik Responden

### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19	61%
Perempuan	12	39%
	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 61% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 39%.

### 2. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	1	3 %
S1-D3	10	32 %
SLTA	20	65 %
	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 orang atau 32% untuk lulusan SLTA 20 responden dengan 65%.

## 4.3. Uji Validasi & Reliability

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu

instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik ( Riduwan, 2007: 348 ). Hasil pengolahan data diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

Pertanyaan variabel kompetensi ( $X_1$ ) terdiri dari 10 butir pertanyaan dan tabel r korelasi untuk  $n = 31$  diperoleh nilai  $r = 0.355$  , maka apabila nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  , 8 pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel. 4.3**  
**Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**

No. Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keputusan
X11	0.501	0.355	Valid
X12	0.559	0.355	Valid
X13	0.469	0.355	Valid
X14	0.438	0.355	Valid
X15	0.393	0.355	Valid
X16	0.413	0.355	Valid
X17	0.551	0.355	Valid
X18	0.494	0.355	Valid
X19	0.653	0.355	Valid
X110	0.430	0.355	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dengan Alpha menghasilkan data dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel. 4.4**  
**Rangkuman Data Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.780	10

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2019

Nilai alpha hasil perhitungan uji reliabilitas sebesar  $0.780 > 0.600$ , maka instrumen penelitian variabel Kompetensi dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

b. Variabel Sarana Kerja ( $X_2$ )

Pertanyaan variabel Sarana Kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 9 butir pertanyaan dan tabel r korelasi untuk  $n = 31$  diperoleh nilai  $r = 0.355$ , maka apabila nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , 9 pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel. 4.5**  
**Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Sarana Kerja ( $X_2$ )**

No. Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keputusan
X21	0.715	0.355	Valid
X22	.0397	0.355	Valid
X23	.0446	0.355	Valid
X24	0.348	0.355	Valid
X25	0.341	0.355	Valid
X26	0.544	0.355	Valid
X27	0.747	0.355	Valid
X28	0.444	0.355	Valid
X29	0.681	0.355	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dengan Alpha menghasilkan data dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel. 4.6**  
**Rangkuman Data Uji Reliabilitas Sarana Kerja ( $X_2$ )**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.795	9

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2019

Nilai alpha hasil perhitungan uji reliabilitas sebesar  $0.795 > 0.600$ , maka instrumen penelitian variabel sarana kerja dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

c. Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan kinerja (Y) terdiri dari 10 butir pertanyaan dan tabel r korelasi untuk  $n = 31$  diperoleh nilai  $r = 0.355$ , maka apabila nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , 10 pertanyaan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . sebagaimana tercantum dalam tabel berikut :

**Tabel. 4.7**  
**Rangkuman Data Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No. Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keputusan
Y1	0.709	0.355	Valid
Y2	0.398	0.355	Valid
Y3	0.740	0.355	Valid
Y4	0.430	0.355	Valid
Y5	0.375	0.355	Valid
Y6	0.437	0.355	Valid
Y7	0.554	0.355	Valid
Y8	0.753	0.355	Valid
Y9	0.758	0.355	Valid
Y10	0.412	0.355	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dengan Alpha menghasilkan data dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel. 4.8**  
**Rangkuman Data Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.829	10

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2019

Nilai alpha hasil perhitungan uji *reliabilitas* sebesar  $0.829 > 0.600$ , maka instrumen penelitian variabel kinerja dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

#### 4.4. Deskripsi Statistika Variabel

##### 1. Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

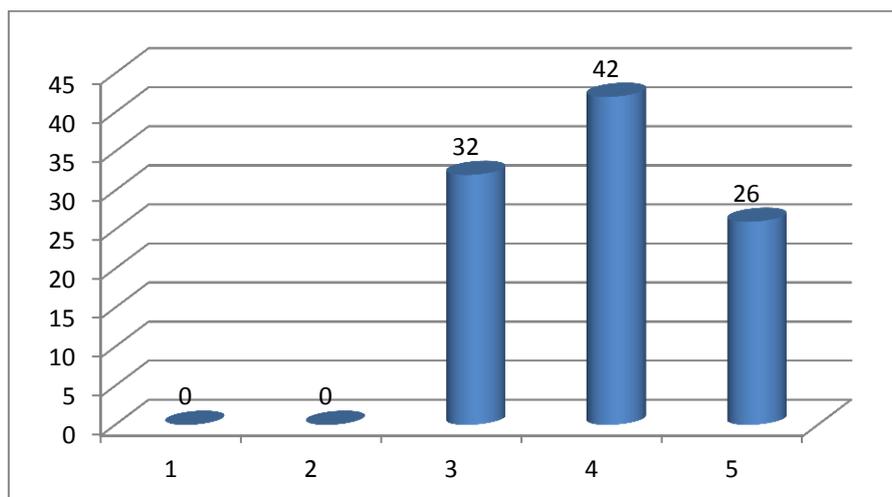
Jumlah responden sebanyak 31 dan jumlah pertanyaan sebanyak 10, maka jumlah skor minimal ( $1 \times 10$ ) = 10, dan skor maksimal ( $5 \times 10$ ) = 50, sehingga rentang skor ( $50 - 10$ ) = 40, dan interval ( $40:5$ ) = 8, sehingga deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9.**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi ( $X_1$ )**

Interval	Frekuensi	Kriteria	Persentase (%)
10 – 17	0	SANGAT TIDAK BAIK	0
18 – 25	0	TIDAK BAIK	0
26 – 33	6	CUKUP BAIK	19
34 – 41	23	BAIK	74
42 – 50	12	SANGAT BAIK	37
Jumlah	<b>31</b>		<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa sebanyak 23 responden atau 74% responden menjawab baik, 12 responden atau 37% sangat baik, dan 6 responden atau 19% menjawab cukup baik. Bentuk grafis hasil di atas tersaji dalam Gambar berikut ini:



Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2019

**Gambar 4.1.**

**Frekuensi Jawaban Responden Variabel (Kompetensi (X<sub>1</sub>))**

## 2. Variabel Sarana Kerja (X<sub>2</sub>)

Jumlah responden sebanyak 31 dan jumlah pertanyaan sebanyak 9, maka jumlah skor minimal  $(1 \times 9) = 9$ , dan skor maksimal  $(5 \times 9) = 45$ , sehingga rentang skor  $(45 - 9) = 36$ , dan interval  $(36:5) = 7$ , sehingga deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut :

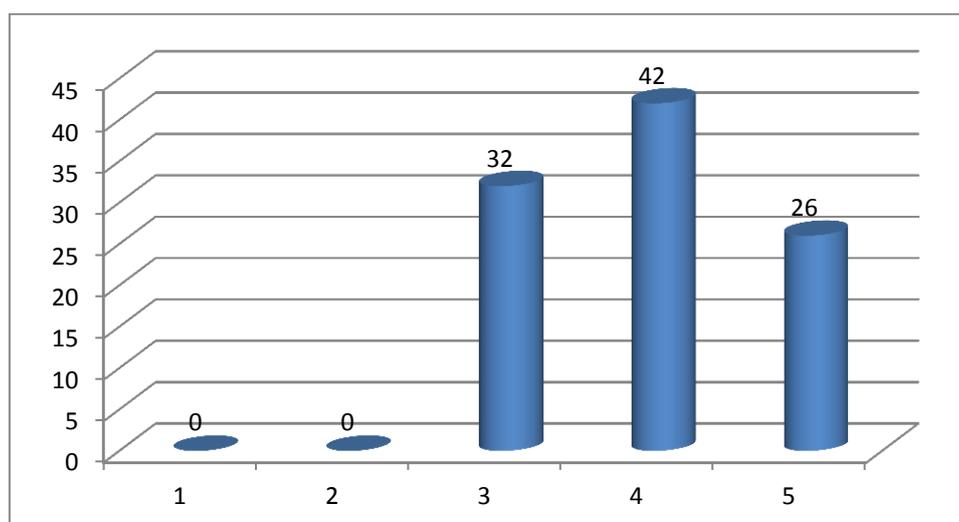
**Tabel 4.10.**

**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Sarana Kerja (X<sub>2</sub>)**

Interval	Frekuensi	Kriteria	Persentasi (%)
9 – 15	0	SANGAT TIDAK BAIK	0
16 – 22	0	TIDAK BAIK	0
23 – 29	10	CUKUP BAIK	32
30 – 36	13	BAIK	42
37 – 45	8	SANGAT BAIK	26
Jumlah	<b>31</b>		<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian Yang Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa 10 responden atau 32% cukup baik, sebanyak 13 responden atau 42% menjawab baik, dan jawaban sangat baik dengan jumlah 8 responden atau 26%. Bentuk grafis hasil di atas tersaji dalam Gambar berikut ini:



Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2019

**Gambar 4.2.**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X<sub>2</sub>)**

### 3. Variabel Kinerja (Y)

Jumlah responden sebanyak 31 dan jumlah pertanyaan sebanyak 10, maka jumlah skor minimal  $(1 \times 10) = 10$ , dan skor maksimal  $(5 \times 10) = 50$ , sehingga rentang skor  $(50 - 10) = 40$ , dan interval  $(40:5) = 8$ , sehingga deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut :

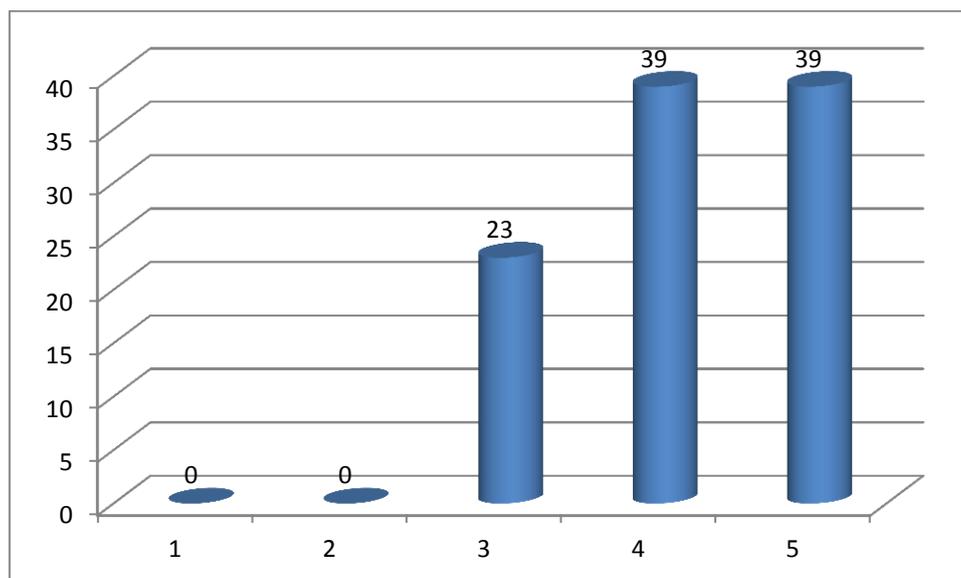
**Tabel 4.11.**  
**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

Interval	Frekuensi	Kriteria	Persentasi (%)
10 – 17	-	SANGAT TIDAK BAIK	0
18 – 25	-	TIDAK BAIK	0
26 – 33	7	CUKUP BAIK	23
34 – 41	12	BAIK	39
42 – 50	12	SANGAT BAIK	39
Jumlah	<b>31</b>		<b>100</b>

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa sebanyak 12 responden atau 39% responden menjawab sangat baik, 12 responden atau 39% baik.

Bentuk grafis hasil di atas tersaji dalam Gambar berikut ini:



Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2019

**Gambar 4.3.**

**Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

#### 4.5. Analisis Data dan Pembahasan

Data penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket dalam bentuk kuesioner selanjutnya ditabulasikan dan dijumlahkan berdasarkan total jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dan berdasarkan indikator pertanyaan. dan diolah menggunakan SPSS versi 16. Adapun analisis yang dilakukan sebagai berikut :

##### 4.5.1. Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis yaitu: Kriteria Pengujian:

- a. Angka signifikansi (Sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- b. Angka signifikansi (Sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan kriteria pengujian diatas dengan angka signifikansi dengan hasil secara positif dari tiap variabel dinyatakan dengan satuan angka secara positif  $0.586, 0.218, 0.657 > 0.05$  terangkum pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.12.**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Kompetensi	Sarana Kerja	Kinerja
N	31	31	31
Normal Parameters <sup>a</sup> Mean	39.1290	33.3226	38.4194
Std. Deviation	5.68473	5.23060	6.38631
Most Extreme Absolute Differences	.139	.189	.131
Positive	.139	.189	.131
Negative	-.099	-.113	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z	.775	1.052	.732
Asymp. Sig. (2-tailed)	.586	.218	.657
a. Test distribution is Normal.			

*Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019*

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance hasil pengolahan dengan program SPSS 16 menghasilkan perhitungan sebagai berikut :

**Tabel. 4.13.**  
**Hasil Uji persyaratan VIF**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.697	1.434
0.697	1.434

*Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019*

Hasil yang baik diperoleh jika nilai tolerance mendekati angka satu dan nilai VIF berada di seputar 1 dan maksimal 10. Berdasarkan hasil di atas maka data memenuhi persyaratan multikolinearitas.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson hasil pengolahan SPSS digunakan untuk mengetahui terpenuhi tidaknya asumsi non autokorelasi. Hasil pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel. 4.14.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin-Watson
2.099

*Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 16, 2019*

Non autokorelasi terpenuhi jika nilai Durbin – Watson memiliki nilai antara 1.65 sampai dengan 2.35. Hasil ini menunjukkan bahwa data dapat dipakai untuk uji analisis regresi.

#### 4.5.2. Uji Kebaikan Model

Data hasil uji model *Summary* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien determinan secara bersama yang dapat dilihat pada kolom R Square dan disertakan Uji kecocokan pada penelitian ini, selanjutnya menggunakan data hasil uji ANOVA digunakan untuk mengetahui kecocokan dari variabel kompetensi dan sarana kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Ciampea Daerah Kab. Bogor dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  atau nilai sig. yang terdapat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.15.**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 <sup>a</sup>	.438	.397	4.95784	2.099

a. Predictors: (Constant), Sarana Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel model *summary* diatas dapat disimpulkan bahwa dari variabel kompetensi dan sarana kerja terhadap kinerja dikatakan baik, hal ini dilihat dari nilai R 0,438 karena mendekati angka 1. Sedangkan hasil uji kecocokan melalui tabel anova yang menyatakan nilai sig < 0,05 secara signifikan sesuai dengan uji kebaikan model dikatakan baik dengan nilai 0,000 < 0.00 terangkum pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.16.**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.303	2	267.651	10.889	.000 <sup>a</sup>
	Residual	688.246	28	24.580		
	Total	1223.548	30			

a. Predictors: (Constant), Sarana Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2019

#### 4.5.3. Hasil Uji Regresi

Data hasil uji koefisien digunakan untuk mengetahui nilai persamaan regresi, yang dapat dilihat pada tabel koefisien pada tabel berikut :

**Tabel 4.17.**  
**Hasil Koefisien**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.595	6.889	
	Kompetensi	.650	.191	.544
	Sarana Kerja	.777	.207	.636

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS, 2019

Hasil uji koefesien dapat diketahui nilai konstanta  $a = 10,595$  nilai B (koefisien regresi) = 0.650 untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan 0.777 untuk variabel kepuasan kompensasi ( $X_2$ ). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 10,595 + 0.650 X_1 + 0.777 X_2$$

(0,06)      (0,01)

Persamaan ini dapat dimaknai sebagai berikut :

1. Konstanta 10,595 menyatakan bahwa jika variabel kompetensi dan sarana kerja dianggap konstan maka kinerja bernilai 10,595 satuan.
2. Koefisien regresi sebesar 0,650 menyatakan bahwa setiap peningkatan (karena tanda +) satu satuan kompetensi, dengan anggapan tidak ada pengaruh dari variabel sarana kerja, maka kinerja akan bertambah 0,650 satuan.
3. Koefisien regresi sebesar 0.777 menyatakan bahwa setiap peningkatan (karena tanda +) satu satuan sarana kerja, maka kinerja akan bertambah sebesar 0.777 satuan dengan anggapan tidak ada pengaruh dari variabel kompetensi

Selanjutnya uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel secara *parsial* atau individu, yaitu variabel kompetensi dan sarana kerja terhadap kinerja Berikut disajikan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS :

**Tabel. 4.18.**  
**Koefesien Hasil Uji t**

Variabel	t	Nilai sig
Kompetensi	3.261	.006
Sarana Kerja	3.747	.001

*Sumber : Hasil pengolahan data program SPSS 16, 2019*

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen dengan dependen dapat dilihat pada kolom sig, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika probabilitas sig. > 0,05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika probabilitas sig. < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Nilai probabilitas sig. yang didapatkan dalam uji t untuk semua variabel independen tersebut memberikan nilai sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja dengan nilai sig  $0.06 < 0.05$ , artinya Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan variabel Sarana Kerja terhadap Kinerja dengan nilai sig  $0.01 < 0.05$ , artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

#### **4.6. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :  $Y = 10,595 + 0.650 X_1 + 0.777 X_2$ , dengan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh secara signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja dengan nilai sig  $0.06 < 0.05$ , artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Tujuan setiap instansi pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai. Seperti

kita ketahui bahwa latihan kerja atau pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan perusahaan yang bersangkutan. Apabila pegawai telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya pegawai tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan

yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan akan menentukan kinerja pegawai, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*). Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antara perilaku aktual pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan perilaku pegawai yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan. (Simamora, 2001).

## **2. Pengaruh Sarana Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :  $Y = 8.613 + 0.355 X_1 + 0.353 X_2$ , kepuasan kompensasi memberikan interpretasi cukup rendah dengan nilai 0.353. Pengujian hipotesis dengan hasil terdapat pengaruh secara signifikan variabel kepuasan kompensasi terhadap pelatihan dengan nilai  $\text{sig } 0.015 < 0.05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai selain pelatihan, menurut Handoko (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih

bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja pegawai. Kepuasan kompensasi pegawai terhadap kinerja dapat menyangkut rasa puas pegawai terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Pada umumnya pegawai berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan pegawai karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja pegawai sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi kompensasi (Hamanik, 2005). Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pegawai yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan

kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pegawai dan keluarganya

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja .
2. Terdapat pengaruh secara signifikan variabel Sarana Kerja terhadap Kinerja.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Peningkatan sarana kerja perlu mendapatkan prioritas karena dalam penelitian ini dapat meningkatkan kinerja para pegawai Apartaur Kab. Bogor. Mengikuti kegiatan. Hal ini terkait dengan mobilitas dan kedekatan para pegawai dengan masyarakat untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu juga pemanfaatan sarana kerja yang disediakan pemerintah dapat digunakan sesuai bidang kerja terkait dengan AD/ART dari daerah.
2. Pentingnya para pegawai disesuaikan dengan kompetensi lebih dapat diperhatikan lagi dengan melihat kondisi kerja para pegawai. Karena kompetensi yang sesuai akan menenpatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang benar akan menjadi bentuk semangat kerja dan motivasi kerja pegawai untuk menjadi lebih baik lagi.

3. Adanya penelitian lanjutan untuk lebih menunjukan variable lain ataudari beberapa indicator yang ada indicator mana yang paling berperan dalam peningkatan kinerja, sehingg relevan.a dapat dicarakan solusi yang tepat dan relevan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto & Suharsimi.(2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Fazri.,& Tama, D.A. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama Di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *eJournal Psikologi*, 2014, 2 (2): 150-161.
- H.M. Moerad Baso 2003, *Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi : Suatu Pendekatan Strategik Dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM dalm Konteks Globalisasi dan Otonomi Daerah*, *Majalah Usahawan No. 02 TH XXXII*, Februari 2003 halaman 35-41
- Kappagoda, U.W.M.R.S., Othman, H.Z.F., dan Alwis, G.D. 2014.*Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes*. *Journal of Human*
- Lee, S.Y. dan Brand, J.L. 2005.*Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of the Work Environment and Work Outcomes*. *Journal of Environmental Psychology*, 323-333.*Resource and Sustainability Studies*, 2014, 2, 102-116.
- Lupiyadi.(2006). *Manajemen Pemasaran Jasa dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salemba empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : RefikaAditama, Bandung
- Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lapijan, dan Lucky Dotulong(2015), “Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado,” *Jurnal EMBA*,Vol.3,No.3, hal. 87.
- Muchdrasah Sinungan, *Produktitas, Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, *Penelitian : Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung
- Nick Boreham, 2012, *A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work*. *Journal of Management Development* Vol. 27 No.1, hal.5-7
- Okoye, P.V.C. dan Ezejiolor, A.R. 2013.*An Appraisal of Sustainability Environmental Accounting in Enhancing Corporate Productivity and*

Economic Performance. International Journal of Advanced Research. Vol. 1, Iss 8, 685-693.

Penyusunan Pedoman Pengukuran Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.(<http://www.bkn.go.id> ). (diakses pada tanggal 25 Maret 2009)

Ruky, Achmad S. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.

Simamora, Henry, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, BPFE Yogyakarta.

*Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sutoto, D. 2004. *Dimensi Tingkat Kompetensi*. Artikel

**Sumber :**

<http://albertkoyong.blogspot.com/2011/01/pengaruh-fasilitas-kerja-terhadap.html>

<http://diecahyouinyogya.blog.com>

<http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2106962-pengertian-sarana-dan-prasarana/>

# LAMPIRAN

## 1. Variabel Kompetensi

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
	<b>Pengetahuan</b>					
1.	Pegawai memiliki landasan kependidikan untuk melaksanakan tugas dan fungsi.					
2.	Memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri					
3.	Saya mampu berfikir secara kritis					
	<b>Ketrampilan</b>					
4.	Pegawai mengenal kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan.					
5.	Saya dapat mengembangkan keahlian yang dimiliki oleh rekan kerja					
6.	Pegawai menguasai pekerjaan yang dipegang.					
	<b>Konsep diri</b>					
7.	Memiliki kepercayaan diri yang tinggi di dalam mengerjakan pekerjaan					
8.	Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.					
9.	Dapat memahami visi dan misi yang dibuat perusahaan					
10.	Mampu mempengaruhi rekan kerja kearah yang positif.					

## 2. Variabel Sarana

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
	<b>Alat/perlengkapan Kantor</b>					
1.	Alat yang mengikuti tehnologi					
2.	Perlengkapan yang ada dalam keadaan baik dan 66erawatt dengan baik					
3.	Kantor tempat bekerja menyediakan sarana alat-alat untuk bekerja, komputer, dan lain-lain.					
	<b>Bangunan</b>					
4.	Kantor memperbarui sarana yang lama atau tidak lagi sesuai dengan perkembangan teknologi					

5.	Ruang kerja yang nyaman					
6.	Lingkungan yang aman					
7.	Sarana tempat saya bekerja lengkap untuk kegiatan bekerja					
	<b>Tranfortasi</b>					
8.	Menyediakan sarana tranfortasi yang baik					
9.	Pegawai memanfaatkan sarana tranfortasi yang ada dengan efektif dan efesien					

#### 4. Variabel Kinerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
	<b>Kinerja tugas</b>					
1.	Saya dalam bekerja selama ini baik dan memuaskan					
2.	Saya merasa senang dengan hasil kerja					
3.	Dalam bekerja yang saya lakukan selama ini menunjukkan prestasi yang baik					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
5.	Saya melalukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada					
6.	Kualitas kerja saya mendapat pengakuan					
	<b>Kinerja kontekstual</b>					
7.	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat dipertanggungjawabkan					
8.	Mampu bekerjasama dengan pegawai lain					
9.	Terjalannya komunikasi yang baik dan efektif dengan semua pegawai					
10.	Memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang					

DATA JAWABAN RESPONDEN

Sikap Kompetensi (X1)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	3	3	3	5	3	4	5	4	5	3	38
2	4	5	5	3	3	5	3	3	4	5	40
3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	43
4	3	3	3	2	4	5	4	3	3	2	32
5	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	39
6	4	3	3	4	3	5	5	2	5	5	39
7	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	44
8	3	5	2	4	4	5	3	3	2	3	34
9	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	40
10	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	44
11	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
12	3	3	4	3	4	2	5	4	3	3	34
13	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	45
14	5	2	5	3	3	5	5	5	5	4	42
15	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	32
16	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	29
17	5	3	5	4	5	3	2	3	3	5	38
18	3	5	3	4	2	3	2	3	3	3	31
19	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	46
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
21	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
22	3	3	5	5	4	3	4	5	3	3	38
23	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	44
24	5	5	5	3	5	3	3	3	4	3	39
25	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	34
26	3	5	3	3	5	3	3	4	5	5	39
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	42
29	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
30	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	32
31	3	3	4	5	4	5	3	5	5	5	42

## Jiwa Sarana Kerja (X2)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	41
2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29
3	3	5	5	3	3	4	3	5	4	35
4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	32
5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
6	5	2	3	2	5	5	5	3	5	35
7	5	2	3	5	5	4	5	2	5	36
8	3	2	3	3	3	3	3	5	4	29
9	4	3	3	5	4	5	4	3	4	35
10	5	3	3	5	5	4	5	3	5	38
11	3	3	2	3	3	5	3	3	3	28
12	2	3	4	3	4	3	2	3	3	27
13	4	3	3	5	4	5	4	3	3	34
14	3	3	4	5	5	5	3	3	5	36
15	4	4	3	2	3	3	3	5	3	30
16	3	2	3	5	3	3	3	2	3	27
17	3	3	2	3	4	5	3	3	2	28
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
20	5	5	5	4	3	5	5	5	5	42
21	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29
22	3	4	5	3	2	3	3	3	4	30
23	5	5	5	4	3	5	5	5	5	42
24	3	5	5	2	3	3	4	3	4	32
25	4	3	3	3	3	3	4	3	4	30
26	3	3	3	5	3	3	3	5	5	33
27	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
28	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
30	3	3	3	2	3	3	3	4	3	27
31	4	5	4	3	5	5	4	2	5	37

### Minat Kinerja (Y)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
1	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	42
2	4	5	3	3	5	3	3	4	3	5	38
3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	46
4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	2	34
5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
6	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	35
7	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	44
8	5	3	4	3	3	3	5	5	4	4	39
9	2	4	3	5	5	5	3	2	3	4	36
10	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
11	3	3	2	3	2	3	4	3	2	5	30
12	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	44
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	34
14	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	44
15	2	5	3	3	3	5	3	2	3	4	33
16	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	38
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
18	2	5	5	3	4	2	4	2	5	3	35
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	44
21	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	36
22	3	3	2	3	5	3	2	3	2	3	29
23	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47
24	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	27
25	4	3	2	5	4	4	4	4	2	3	35
26	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	45
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
29	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	40
30	4	4	3	3	3	2	3	4	3	5	34
31	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	42

## Frequencies

### Notes

Output Created		28-Jun-2019 08:18:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
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.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 Y /STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.005

[DataSet0]

### Statistics

		Kompetensi	Sarana Kerja	Kinerja
N	Valid	31	31	31
	Missing	0	0	0
Mean		39.1290	33.3226	38.4194
Median		39.0000	32.0000	38.0000
Range		21.00	16.00	23.00
Minimum		29.00	27.00	27.00
Maximum		50.00	43.00	50.00

## Frequency Table

### Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29	1	3.2	3.2	3.2
	31	1	3.2	3.2	6.5
	32	4	12.9	12.9	19.4
	34	4	12.9	12.9	32.3
	38	3	9.7	9.7	41.9
	39	4	12.9	12.9	54.8
	40	2	6.5	6.5	61.3
	42	3	9.7	9.7	71.0
	43	1	3.2	3.2	74.2
	44	3	9.7	9.7	83.9
	45	1	3.2	3.2	87.1
	46	1	3.2	3.2	90.3
	48	1	3.2	3.2	93.5
	49	1	3.2	3.2	96.8
	50	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

**Sarana Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	4	12.9	12.9	12.9
	28	2	6.5	6.5	19.4
	29	4	12.9	12.9	32.3
	30	4	12.9	12.9	45.2
	32	2	6.5	6.5	51.6
	33	1	3.2	3.2	54.8
	34	1	3.2	3.2	58.1
	35	3	9.7	9.7	67.7
	36	2	6.5	6.5	74.2
	37	1	3.2	3.2	77.4
	38	1	3.2	3.2	80.6
	40	1	3.2	3.2	83.9
	41	1	3.2	3.2	87.1
	42	3	9.7	9.7	96.8
	43	1	3.2	3.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	

**Kinerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	3.2	3.2	3.2
	29	1	3.2	3.2	6.5
	30	1	3.2	3.2	9.7
	31	2	6.5	6.5	16.1
	32	1	3.2	3.2	19.4
	33	1	3.2	3.2	22.6
	34	3	9.7	9.7	32.3
	35	3	9.7	9.7	41.9
	36	2	6.5	6.5	48.4
	38	2	6.5	6.5	54.8
	39	1	3.2	3.2	58.1
	40	1	3.2	3.2	61.3
	42	2	6.5	6.5	67.7
	44	4	12.9	12.9	80.6
	45	1	3.2	3.2	83.9
	46	1	3.2	3.2	87.1
	47	2	6.5	6.5	93.5
	49	1	3.2	3.2	96.8
	50	1	3.2	3.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	

## NPar Tests

### Notes

Output Created	28-Jun-2019 08:19:44		
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	31	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 Y /MISSING ANALYSIS.		
Resources	Processor Time	00:00:00.031	
	Elapsed Time	00:00:00.004	
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	131072	

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Sarana Kerja	Kinerja
N		31	31	31
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	39.1290	33.3226	38.4194
	Std. Deviation	5.68473	5.23060	6.38631
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.189	.131
	Positive	.139	.189	.131
	Negative	-.099	-.113	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.775	1.052	.732
Asymp. Sig. (2-tailed)		.586	.218	.657
a. Test distribution is Normal.				

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet0.
RELIABILITY
  /VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA

  /SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

### Notes

Output Created		28-Jun-2019 08:24:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	31
	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=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X110 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.007

[DataSet1]

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	35.4194	27.318	.501	.757
X12	35.2581	25.265	.559	.746
X13	35.2581	26.331	.469	.759
X14	35.0645	26.596	.438	.763
X15	35.1935	27.228	.393	.768
X16	35.1613	26.740	.413	.766
X17	35.2581	26.265	.551	.749
X18	35.0000	26.533	.494	.756
X19	35.0968	24.690	.653	.733
X110	35.4516	26.189	.430	.808

## Reliability

[DataSet1]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	29.6452	20.903	.715	.745
X22	29.9032	22.624	.397	.787
X23	29.7419	22.598	.446	.779
X24	29.6452	22.637	.348	.796
X25	29.6452	23.703	.341	.792
X26	29.2258	21.914	.544	.767
X27	29.5806	20.518	.747	.740
X28	29.7419	22.865	.444	.808
X29	29.4516	20.789	.681	.748

## Reliability

[DataSet1]

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.6129	31.378	.709	.793
Y2	34.6774	35.759	.398	.832
Y3	34.5161	30.791	.740	.789
Y4	34.7742	35.514	.430	.821
Y5	34.5161	35.258	.375	.827
Y6	34.5161	35.325	.437	.832
Y7	34.4839	33.658	.554	.810
Y8	34.5806	30.452	.753	.787
Y9	34.5161	30.325	.758	.786
Y10	34.5806	35.185	.412	.842

## Regression

[DataSet0]

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sarana Kerja, Kompetensi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 <sup>a</sup>	.438	.397	4.95784	2.599

a. Predictors: (Constant), Sarana Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.303	2	267.651	10.889	.000 <sup>a</sup>
	Residual	688.246	28	24.580		
	Total	1223.548	30			

a. Predictors: (Constant), Sarana Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.595	6.889		1.538	.135		
	Kompetensi	.650	.191	.544	3.261	.006	.697	1.434
	Sarana Kerja	.777	.207	.636	3.747	.001	.697	1.434

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Sarana Kerja
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.940	.77	.00	.64
	3	.009	17.889	.23	.99	.36

a. Dependent Variable: Kinerja

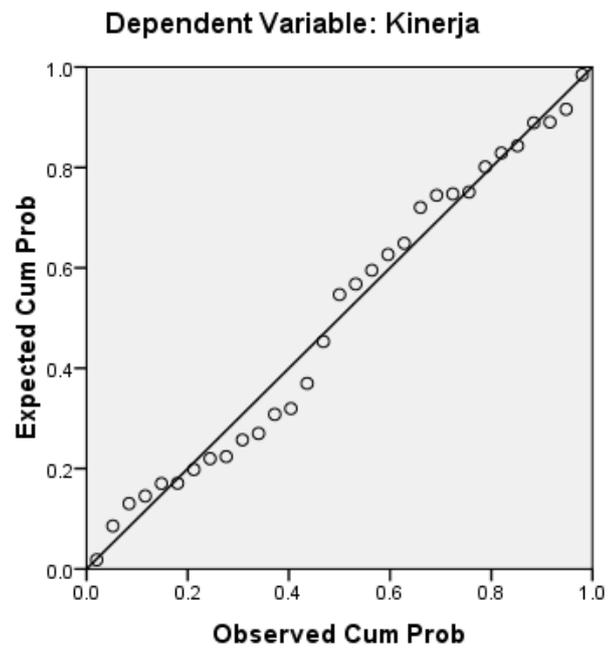
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.0053	45.6990	38.4194	4.22415	31
Std. Predicted Value	-1.282	1.723	.000	1.000	31
Standard Error of Predicted Value	.892	3.108	1.463	.495	31
Adjusted Predicted Value	32.1883	49.1929	38.5364	4.45192	31
Residual	-1.03859E1	10.74581	.00000	4.78973	31
Std. Residual	-2.095	2.167	.000	.966	31
Stud. Residual	-2.133	2.264	-.010	1.017	31
Deleted Residual	-1.07630E1	11.72680	-.11704	5.35152	31
Stud. Deleted Residual	-2.288	2.460	-.009	1.047	31
Mahal. Distance	.004	10.824	1.935	2.273	31
Cook's Distance	.000	.450	.042	.085	31
Centered Leverage Value	.000	.361	.065	.076	31

a. Dependent Variable: Kinerja

## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

