



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BOGOR

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Pascasarjana
Magister Manajemen



Oleh :

DEDI SUPRIADI
NIM. 200661167

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
JAKARTA
2009**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRAK

Pada saat ini konteks manajemen sumber daya manusia, bahwa lingkungan kerja, Kompetensi, dan kinerja pegawai merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini ditunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dan Kompetensi dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepada kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan pada keseluruhan. Keadaan ini mencerminkan bahwa begitu pentingnya kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) Mendeskripsikan persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja, Kompetensi dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Sebanyak 50 orang responden. Metode pengumpulan data dengan melalui pengamatan, studi pustaka dan kuesioner. Adapun analisa data melalui : uji validitas, reliabilitas, analisa diskriptif, korelasi, dan regresi.

Berdasarkan persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai rata-rata menyatakan cukup tinggi dengan rata-rata skor diatas normal biasa, artinya kedua faktor tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya berdasarkan koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 58,7 persen artinya kontribusi lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 58,7 persen, ini berarti 58,7 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi lingkungan kerja dan kompetensi. Selebihnya sebesar 41,3 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan persamaan regresi adalah : $Y = 7.156 + 0.257 x_1 + 0.559 x_2$

Dari persamaan regresi tersebut faktor kompetensi lebih dominan bila dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT., atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor”**.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia Jakarta (IPWIJA).

Dalam proses penulisan tesis hingga terselesaikannya tesis ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan semua pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Slamet Ahmadi, MM, selaku Dosen Pembimbing Program Studi Magister Manajemen STIE IPWIJA.
2. Bapak Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
3. Ibu Ir. Titing Widyastuti, MM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE IPWIJA.
4. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Magister Manajemen STIE IPWIJA.
5. Bapak Drs. Annazri, Kepala BPS Kabupaten Bogor yang telah memberikan ijin dan motivasi untuk mengikuti pendidikan.
6. Anak, Istri dan Keluarga yang telah memberikan motivasi selama mengikuti perkuliahan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Drs. Yud Badrudin, MM., selaku Koordinator yang telah banyak membantu selama perkuliahan berlangsung.
8. Semua pihak yang telah membantu selama perkuliahan berlangsung.

Semoga thesis ini dapat memberi manfaat bagi penulis dan sebagai bahan referensi di bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Bogor, Agustus 2009



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| RIWAYAT HIDUP | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 4 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| 2.1. Lingkungan Kerja | 8 |
| 2.2. Kompetensi | 18 |
| 2.3. Kinerja Pegawai | 25 |
| 2.4. Hasil Penelitian Terdahulu | 34 |
| 2.5. Hipotesis | 35 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Kerangka Pemikiran | 36 |
| 3.2. Objek Penelitian | 37 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian | 38 |
| 3.4. Operasional Variabel | 38 |
| 3.5. Populasi | 42 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data | 43 |
| 3.7. Metode Analisis Data | 45 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1. Hasil Penelitian | 51 |
| 4.2. Hasil Pengolahan Data | 60 |
| 4.3. Pembahasan | 82 |
| 4.4. Implikasi Manajerial | 84 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan | 85 |
| 5.2. Saran-saran | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 1. Tabel 3.1. Variabel Penelitian dan Pengukurannya | 42 |
| 2. Tabel 4.1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan | 58 |
| 3. Tabel 4.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan | 58 |
| 4. Tabel 4.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Esselon | 59 |
| 5. Tabel 4.4. Jumlah Pegawai Menurut Masa Kerja | 59 |
| 6. Tabel 4.5. Item Total Statistic | 60 |
| 7. Tabel 4.6. Reliability Statistics | 61 |
| 8. Tabel 4.7. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja | 62 |
| 9. Tabel 4.8. Distribusi Skor Variabel Lingkungan Kerja | 62 |
| 10. Tabel 4.9. Kondisi Ruangan Kerja | 63 |
| 11. Tabel 4.10. Pengaturan Tata Letak Ruangan | 63 |
| 12. Tabel 4.11. Keadaan Kantor Tempat Bekerja | 64 |
| 13. Tabel 4.12. Ketersediaan Sarana Kerja | 64 |
| 14. Tabel 4.13. Jenis Pekerjaan Yang Diberikan | 65 |
| 15. Tabel 4.14. Hubungan Dengan Sesama Rekan Kerja | 65 |
| 16. Tabel 4.15. Hubungan Dengan Orang Disekitar Kantor | 66 |
| 17. Tabel 4.16. Penerapan Budaya Kerja | 66 |
| 18. Tabel 4.17. Penentuan Kebijakan Pimpinan | 67 |
| 19. Tabel 4.18. Penerapan Peraturan Ditempat Bekerja | 67 |
| 20. Tabel 4.19. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi | 68 |
| 21. Tabel 4.20. Distribusi Skor Variabel Kompetensi | 69 |
| 22. Tabel 4.21. Kemampuan Manajerial | 69 |



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

| | |
|---|----|
| 23. Tabel 4.22 Kemampuan Menganalisa Yang Dimiliki Pegawai | 70 |
| 24. Tabel 4.23. Kemampuan Mengkomunikasikan | 70 |
| 25. Tabel 4.24. Pengetahuan Yang Dimiliki Pegawai | 71 |
| 26. Tabel 4.25. Sikap Dalam Meningkatkan Pola Pikir Pegawai | 71 |
| 27. Tabel 4.26. Nilai/Etika Yang Dimiliki Pegawai | 72 |
| 28. Tabel 4.27. Pandangan Yang Dimiliki Pegawai | 72 |
| 29. Tabel 2.28. Karakter Yang Positif Yang Dimiliki | 73 |
| 30. Tabel 4.29. Semangat Yang Tinggi Yang Dimiliki Pegawai | 73 |
| 31. Tabel 4.30. Respon Cepat Terhadap Inovasi Yang Baru | 63 |
| 32. Tabel 4.31. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai | 74 |
| 33. Tabel 4.32. Distribusi Skor Variabel Kinerja Pegawai | 75 |
| 34. Tabel 4.33. Penyelesaian Pekerjaan Dilaksanakan Secara Tepat | 75 |
| 35. Tabel 4.34. Penyelesaian Pekerjaan Dilaksanakan Secara Teliti | 76 |
| 36. Tabel 4.35. Penyelesaian Pekerjaan Dilaksanakan Secara Bersih dan Rapih | 76 |
| 37. Tabel 4.36. Tugas Yang Dilaksanakan Menghasilkan Output Secara Rutin | 77 |
| 38. Tabel 4.37. Tugas Yang Dilaksanakan Menghasilkan Output secara Insidental | 77 |
| 39. Tabel 4.38. Patuh Dalam Mengikuti Instruksi Yang Diberikan Pimpinan | 78 |
| 40. Tabel 4.39. Inisiatif Yang Tinggi | 78 |
| 41. Tabel 4.40. Selalu Berhati-hatu | 79 |
| 42. Tabel 4.41. Selalu Rajin | 79 |
| 43. Tabel 4.42. Membentuk <i>Team Work</i> | 80 |
| 44. Tabel 4.43. Coefisient | 83 |



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1. | Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran | 37 |
| 2. | Gambar 3.2. Populasi Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor berdasarkan Jenis Kelamin | 43 |
| 3. | Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor | 54 |
| 4. | Gambar 4.2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals | 83 |





DAFTAR LAMPIRAN

1. Data Responden
2. Kuisisioner Penelitian
3. Data Hasil Kuesioner
4. Frequency Table
5. Reliability Data
6. Hasil Analisa Regresi



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di Indonesia pada hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan menciptakan individu manusia Indonesia yang unggul dan mampu mengembangkan potensi secara maksimal aktif dalam pendayagunaan kelembagaan, baik di lingkungan swasta maupun di lingkungan pemerintah. Oleh karena itu tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat vital dan sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan nyata, maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar lebih efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Dalam era persaingan saat ini, baik di perusahaan-perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara atau instansi pemerintah, diperlukan sumber daya manusia yang tangguh dan memiliki motivasi kerja tinggi yang pada akhirnya pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Stainer dalam *References on Motivation* (1995) bahwa manusia mengembangkan kinerja pegawainya jika dalam posisi dimana ia dapat meningkatkan lingkungan sosialnya. Selanjutnya Stainer mengemukakan bahwa manusia mengembangkan kinerja pegawai untuk mengembangkan keahliannya jika ia diperbolehkan untuk belajar tentang masyarakat dalam satu spirit kebebasan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperdayak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi atau perusahaan dibuat berdasarkan visi yang dijabarkan kedalam bentuk misi. Dalam pelaksanaan misinya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Jadi manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam mengelola misi organisasi atau perusahaan.

Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dapat dijelaskan dari segi teori sumber daya manusia, dimana fungsi organisasi atau perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya dan kemampuan internal untuk memberikan pelayanan kepada pihak yang dilayani sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan dalam Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi.

Salah satu indikator untuk mencapai tujuan organisasi adalah memiliki kinerja pegawai yang tinggi, untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi tersebut perlu adanya suatu motivasi kerja terhadap sumber daya manusia melalui peningkatan lingkungan kerja yang dapat memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah peningkatan kompetensi atau kemampuan terhadap pegawai dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya.

Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kesalahan dalam menerapkan sistem Kompetensi akan berakibat timbulnya de-motivasi dan tidak adanya Kompetensi dikalangan pegawai. Apabila hal tersebut terjadi, maka dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai, baik itu kinerja pegawai maupun organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku (individu) yang ada pada organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja pegawai perorangan dan kinerja organisasi atau kinerja perusahaan. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai karyawan baik maka kemungkinan kinerja perusahaan atau organisasi juga akan baik.

Pada saat ini konteks manajemen sumber daya manusia, bahwa lingkungan kerja, Kompetensi, dan kinerja pegawai merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini ditunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dan Kompetensi dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepada kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan pada keseluruhan. Keadaan ini mencerminkan bahwa begitu pentingnya kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja pegawai organisasi yang diindikasikan dengan kinerja pegawai adalah penting dalam konteks pengembangan sumber daya manusia sebab hampir 90% organisasi atau perusahaan menggunakan penilaian kinerja pegawai sebagai acuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan cara pelatihan-pelatihan (Arep dan Tanjung, 2002).



Dari uraian diatas mendorong penulis untuk meneliti tentang Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja, Kompetensi dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor ?
2. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk :

1. Mendeskripsikan persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja, Kompetensi dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka membuat kebijakan dan pengambilan keputusan yang dapat mengoptimalkan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.



2. Secara Akademis

Secara akademis hasil penelitian ini dapat dijadikan dokumen bagi perguruan tinggi dan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan teori-teori tentang lingkungan kerja, Kompetensi, kinerja pegawai, hasil penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan kerangka pemikiran metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk perbaikan-perbaikan lebih lanjut.





BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan/organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Akhyari (1996) bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu : pelayanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan pegawai didalam perusahaan yang bersangkutan.

Sementara pengertian lingkungan kerja menurut Reksohadiprojo dalam anonimos (2000) bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Menurut Nitisemito (1998) bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang dibebankan.

Menurut Aswani (1999) bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan sosial, yaitu meliputi : kondisi kerja, ruangan, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang-orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijaksanaan, dan peraturan-peraturan



perusahaan. Selanjutnya dikatakan pula hasil pekerjaan merupakan pencerminan akhir dari perilaku kerja yang sangat dipengaruhi oleh pribadi pelaku dan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial. Proses itu dapat terjadi sebaliknya, yaitu antara kondisi lingkungan, baik fisik maupun sosial, dengan kondisi pribadi pelaku yang saling berinteraksi yang mengandung unsur keterpengaruhan terhadap perilaku kerja dalam rangka memperoleh hasil akhirnya.

Beberapa pengertian tentang lingkungan kerja sebagaimana diuraikan diatas menggambarkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan di tempat kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selanjutnya dapat disimpulkan pula bahwa lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi Kinerja pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.



Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi



yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah : Penerangan/cahaya di tempat



kerja, Temperatur/suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Getaran mekanis di tempat kerja, Bau tidak sedap ditempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi



kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

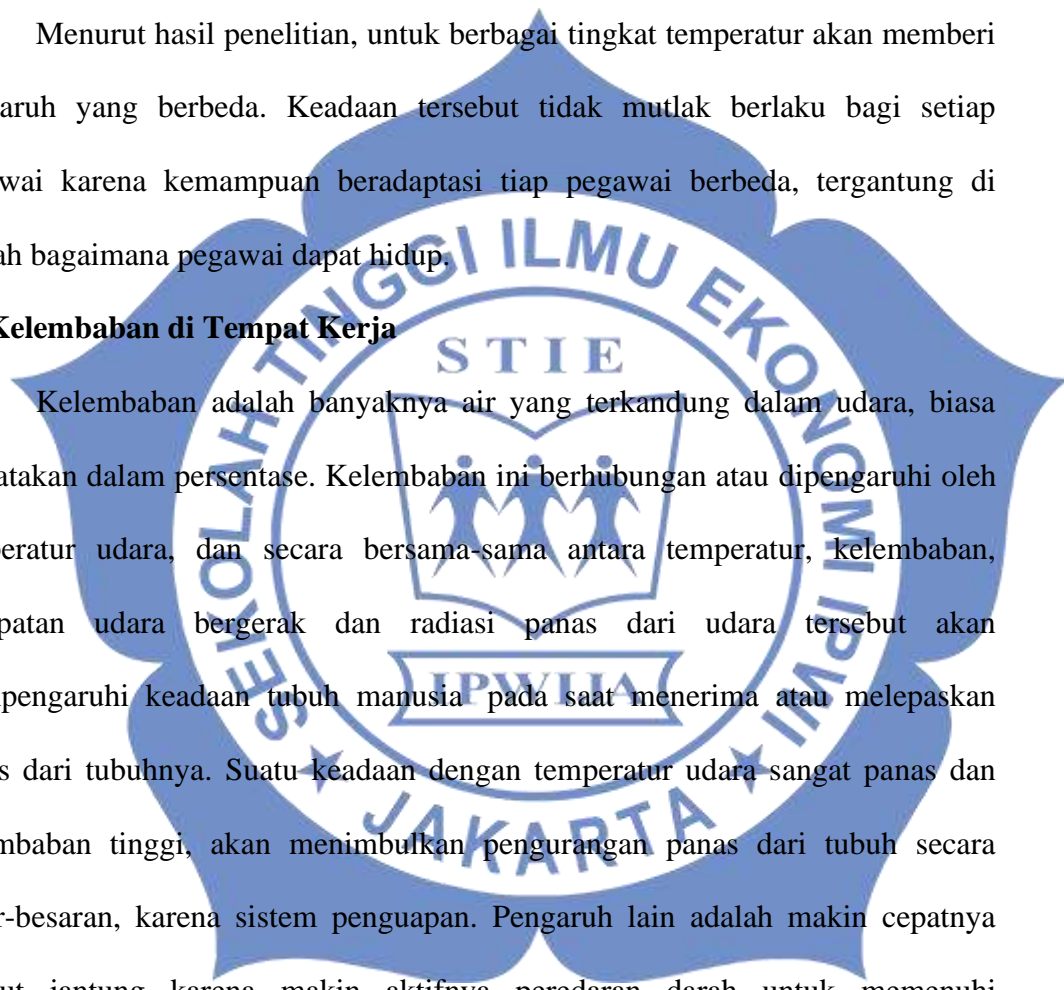
Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar



dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu : Lamanya kebisingan, Intensitas kebisingan, Frekwensi kebisingan.

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.



6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal : Konsentrasi bekerja, Datangnya kelelahan, Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.



9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan (Asmar, 2002). Dengan demikian perencanaan suatu lingkungan kerja tentunya harus berorientasi kepada kebutuhan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana diutarakan oleh Nitisemito (1988) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara / sirkulasi udara, musik, keamanan, dan kebisingan.



a. *Pewarnaan*

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, akan tetapi saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar pada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, misalnya pengaruhnya terhadap kegairahan kerja pegawai. Pemberian warna untuk ruang kerja hendaklah dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya krem, abu-abu, hijau muda, dan sebagainya. Warna putih dapat memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak luas dan bersih serta membantu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian.

Selanjutnya komposisi warna ruangan juga perlu diperhatikan karena komposisi yang tidak sesuai akan mengganggu keindahan/estetika ruangan sehingga dapat menimbulkan rasa tidak menyenangkan bagi mereka yang memandangnya. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai.

b. *Kebersihan*

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam bekerja bagi pegawai. Kebersihan lingkungan bekerja tidak hanya kebersihan tempat pegawai bekerja, tetapi meliputi, misalnya kebersihan secara keseluruhan. Akan tetapi untuk menjaga kebersihan bukan hanya tanggung jawab dari petugas saja, melainkan setiap pegawai harus bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

c. *Penerangan*

Apabila suatu keadaan penerangan baik, maka pegawai akan bekerja lebih baik dan teliti. Disamping itu juga penerangan yang cukup baik akan menimbulkan keadaan yang nyaman dan rasa kepuasan tersendiri bagi pegawai.



Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penerangan adalah intensitas penerangan, merata tidaknya penerangan, dan sumber penerangan sebagai penyebab kesilauan.

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara juga merupakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai. Apabila sirkulasi udara tidak baik akan menyebabkan ruangan menjadi pengap dan pada akhirnya akan menyebabkan ketidaknyamanan bekerja bagi pegawai. Sebab kondisi ruangan yang sirkulasi udaranya tidak baik akan menyebabkan kesegaran fisik pegawai akan terganggu, dan akhirnya akan mengganggu Kinerja pegawai dalam bekerja.

e. Musik

Musik akan berpengaruh pada kejiwaan pegawai. Musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan akan menyebabkan kerja yang tidak kondusif. Sebaliknya jika musik yang diperdengarkan menyenangkan dan sesuai dengan suasananya maka musik ini akan menimbulkan rasa tak jenuh dalam bekerja atau rasa kejiwaan yang gembira dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Keselamatan dan Keamanan Kerja

Keselamatan dan keamanan kerja juga akan menimbulkan rasa aman bagi pegawai dan dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja pegawai. Misalnya keamanan terhadap milik pribadi pegawai, sebagian besar pegawai datang dengan kendaraan sendiri, maka akan merasa aman untuk bekerja bila pengamanan ditempat parkir kendaraan cukup baik.



g. *Kebisingan*

Kebisingan merupakan gangguan – gangguan terhadap seseorang sehingga adanya kebisingan ini akan mempengaruhi konsentrasi kerja. Terganggunya konsentrasi ini akan mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakan akan banyak menimbulkan kesalahan sehingga akan menimbulkan kerugian bagi organisasi.

2.2. Kompetensi

Pengertian kompetensi dapat dijelaskan secara sederhana sebagai kemampuan manusia yang ditemukan dari praktik dunia nyata dapat digunakan untuk membedakan antara mereka yang sukses ('superior') dengan yang biasa-biasa saja di tempat kerja. Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap, motivasi dan/atau bakatnya. Untuk membedakan penyanyi dan pelukis yang superior dengan rata-rata, misalnya dapat dilihat dari karyanya, yaitu album dan lukisannya. Sedangkan untuk membedakan juru taksir superior dengan rata-rata, yang tugas utamanya memberikan estimasi harga suatu barang, adalah pengetahuannya akan harga barang. Sedangkan yang membedakan tukang las superior, misalnya "over head welder" dengan yang rata-rata adalah keterampilannya dengan menggunakan peralatan las untuk posisi dan tempat kerja yang sangat sulit, seperti kemampuan melas posisi di atas kepala. Berdasarkan contoh-contoh tersebut ditemukan bahwa yang membedakan antara mereka yang berkinerja superior dengan yang rata-rata bukan semata-mata tingkat intelegensi dan nilai akademis yang dimilikinya.



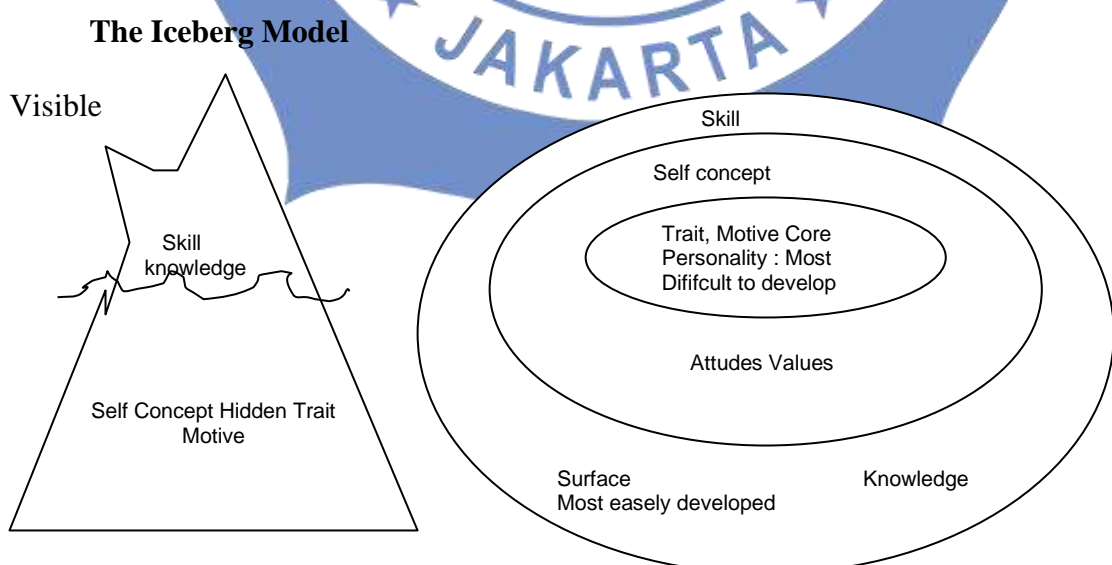
Robin (1996 : 82-83) bahwa : ” Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.”

Mitrani, et. al and Fit dalam A.Usmara (2002 : 111 – 120) menyatakan bahwa ”Kompetensi pengetahuan (*Knowledge Competencie*) dan keahlian (*skill competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.”

Dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi persoalan pada suatu sistim tertentu.

Tingkat kompetensi mempunyai implikasi praktis terhadap perencanaan SDM (*human resource planning*). Gambar 2.1 memberikan gambaran bahwa kompetensi pengetahuan (*knowledge competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Gambar 2.1
Central and Surface Competencies



Sumber: Mitrani, et.al and Fit dalam A. Usmara (2002: 111-120)

Sedangkan *self-concept* (konsep diri), *trait* (watak/sifat) dan *motif* kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deeper*) dan berada pada titik central kepribadian seseorang (Spencer, 1993 dalam A. Usmara 2002: 113).

Miftah Thoaha (1992) menjelaskan bahwa : "Karakteristik individu adalah kemampuan, kepercayaan, penghargaan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan organisasi."

Selanjutnya Abi Sujak (1990) mengatakan bahwa : "Karakteristik antara lain terdiri dari umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan pendidikan, maka dapat diinterpretasikan karakteristik individu merupakan gambaran suatu keadaan dari pribadi seseorang yang dibawa dalam tatanan organisasi ke dalam dunia kerja, dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan seperti minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motivasi berprestasi."

Selanjutnya Spencer (1993) dalam Dyah Kusumastuti (2003 ; 5 - 8) mengatakan bahwa kompetensi atau kemampuan teknis individu terbentuk dari 5 (lima) unsur, yaitu:

- a. *Motivasi* ; merupakan gambaran diri seseorang tentang sesuatu yang difikirkan dan diinginkan dan merupakan dorongan untuk mewujudkan cita-citanya ketika ia menduduki suatu jabatan.
- b. *Watak* ; merupakan karakteristik menentukan seseorang dan konsisten dan respon terhadap rangsangan, tekanan, situasi atau informasi.
- c. *Konsep Diri*; merupakan gambaran tentang nilai luhur yang dijunjung tinggi seseorang atau sikap terhadap masa depan ideal yang dicita-citakan yang diharapkan dapat diwujudkan melalui kerja dan usahanya.



- d. *Pengetahuan* ; merupakan kemampuan seseorang yang terbentuk dari informasi yang dimiliki seseorang dalam kegiatan tersebut.
- e. *Keterampilan* ; merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan fisik atau mental.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa apa yang dilakukan seseorang ditempat kerja, hasil kerja apa yang diperoleh seseorang, dan tingkat prestasi kerja apa yang dicapai seseorang dapat bersumber dari karakteristik individu, yang dipengaruhi oleh salah satu atau kombinasi dari lima unsur kompetensi yang berbeda. Dengan kata lain, pendekatan kompetensi ini meyakini bahwa perilaku efektif seseorang di tempat kerja atau pada suatu situasi tertentu merupakan cerminan kompetensi seseorang.

Menurut Purwadarminta dalam kamus umum Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Kompetensi yang ada dalam Bahasa Inggris adalah competency atau competence merupakan kata benda, menurut William D. Powell dalam aplikasi Linguist Version 1.0 (1997) diartikan: 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi 2) wewenang. Kata sifat dari competence adalah competent yang berarti cakap, mampu, dan tangkas.

Menurut Boulter, Dalziel dan Hill (1996), Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi



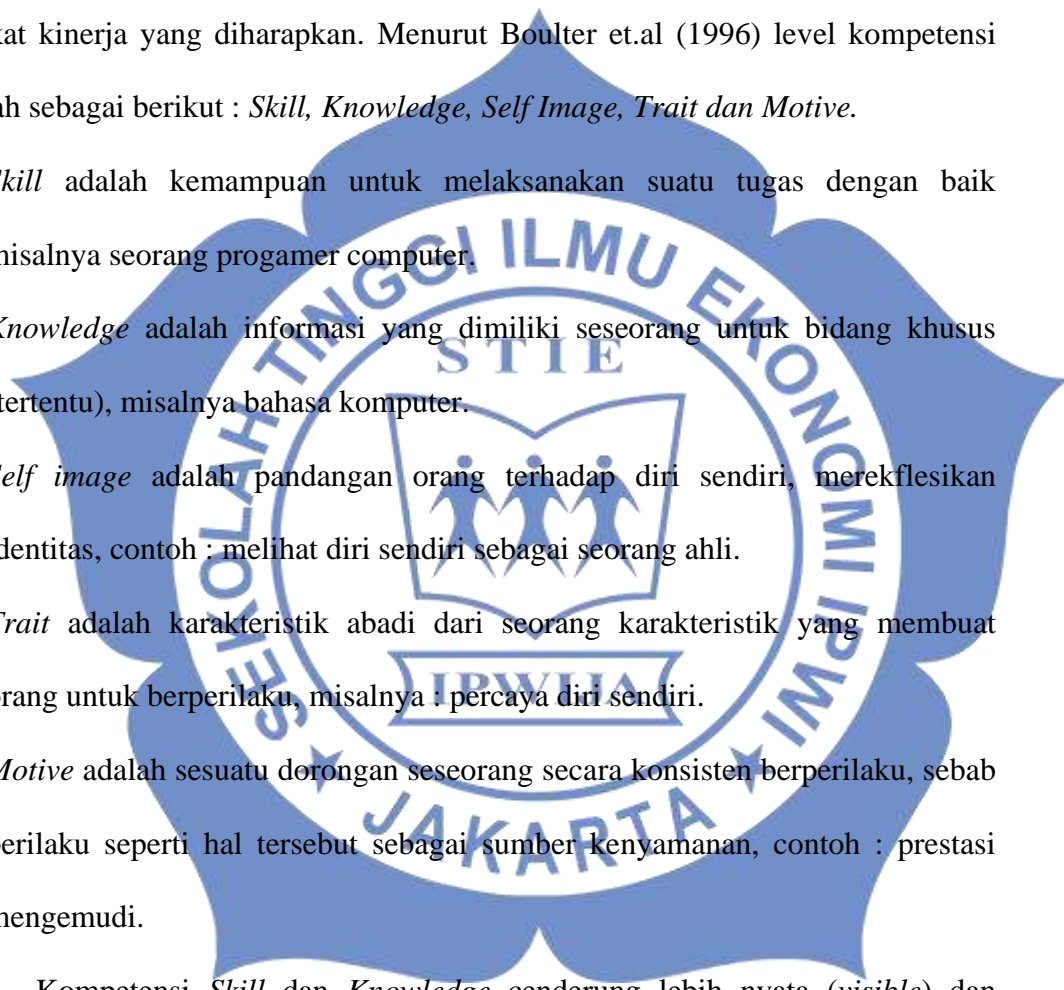
pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter et.al (1996) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self Image, Trait dan Motive*.

- *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang pro gamer computer.
- *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer.
- *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.
- *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri.
- *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian.

Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan



sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi.

Adapun konsep diri dan terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Kesimpulan ini sesuai dengan yang dikatakan Michael Armstrong (1998), bahwa kompetensi adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

Gibson et al (1996 ; 127) mengemukakan bahwa "Kompetensi adalah bawaan individu atau sifat *biological* yang dapat dipelajari sehingga memungkinkan seseorang melakukan suatu pekerjaan baik yang bersifat mental maupun fisik." Hal ini berkaitan dengan definisi kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (2007 : 86) menyatakan bahwa "kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Definisi kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer (1993 ; 9) dalam Kusumastuti (2003; 4) bahwa "kompetensi adalah karakteristik dasar manusia yang berasal dari pengalaman nyata, nampak yang berasal dari mempengaruhi atau dapat dipergunakan untuk memperkirakan tingkat performansi di tempat kerja."

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan



secara efektif atau sangat berhasil. Dengan kompetensi seseorang dapat dikatakan profesional dan seorang yang profesional selalu menampilkan yang terbaik yang dimilikinya. Sesuai dengan perkembangan jaman, iklim kerja makin menuntut kompetensi, tak terkecuali bagi aparatur negara. Kesadaran akan kompetensi diharapkan berdampak positif untuk meningkatkan kinerja.

Sedangkan Stephen P. Robbins (2006 : 52) menyatakan bahwa “Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”.

Selanjutnya Wibowo (2007 : 101-12) berpendapat bahwa bagi pegawai atau pekerja ada beberapa kompetensi yang mencerminkan kemampuan yang perlu dimiliki antara lain :

a. *Fleksibilitas (flexibility)*

Fleksibilitas merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik daripada sebagai tantangan, misalnya kesediaan untuk mengadopsi teknologi baru.

b. *Motivasi mencari informasi dan kemampuan belajar*

Motivasi mencari informasi dan kemampuan belajar merupakan antusiasme untuk mencari peluang belajar teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antar pribadi.

c. *Motivasi untuk berprestasi*

Merupakan dorongan untuk berprestasi dan perbaikan terus menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi ketatnya kompetisi.



d. Motivasi kerja dalam tekanan waktu

Merupakan kombinasi dari fleksibilitas, motivasi berprestasi, resistensi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja ekstra untuk memenuhi banyaknya permintaan.

e. Kesiapan bekerja sama

Merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda. Hal ini menunjukkan sikap positif terhadap orang lain serta memiliki pemahaman tentang hubungan antar pribadi dan menunjukkan komitmen organisasional.

f. Orientasi pada pelayanan pelanggan

Merupakan keinginan membantu orang lain, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan serta mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan.

2.3. Kinerja pegawai

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) : "Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performzance* atau *Actual Performance* (kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara aktualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai



dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja :

- a. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian serta kebersihan
- b. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin, serta output nonrutin
- c. Keadaan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif , kehati-hatian serta kerajinan
- d. Sikap yang meliputi sikap terhadap organisasi, sikap terhadap anggota lain, pekerjaan serta kerjasama.

Sedang Suryadi Prawirosentono (1999) dalam bukunya mengemukakan arti kinerja (*performance*) adalah sebagai berikut : "*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Hasibuan (1994) menguraikan bahwa : "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu 1) kemampuan dan minat seseorang bekerja, 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan 3) peran serta tingkat Lingkungan Kerja seorang pekerja, semakin tinggi faktor tersebut, maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan".

Kasminan Wuryo S. (1999) mengemukakan pengertian evaluasi seputar kinerja sebagai berikut :

- a. Evaluasi kinerja/penilaian kinerja adalah "suatu kegiatan organisasi dalam menilai kinerja pegawainya". Hal ini merupakan kegiatan kunci bagi pengembangan karir pegawai secara individual dan bagi kemajuan organisasi.
- b. Kinerja disini terkait dengan organisasi dan manusia. Dalam konteks ini maka kinerja :
 1. Hasil kerja dari pegawai, atau
 2. Hasil sebuah proses manajemen dari suatu organisasi
- c. Prestasi yang merupakan hasil kerja harus :
 1. Dapat diukur buktinya (data)
 2. Dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang baku)
- d. Jadi kunci kinerja yaitu :
 1. Suatu hasil kerja
 2. Dari pekerja, proses, atau organisasi
 3. Terbukti secara konkrit
 4. Dapat diukur
 5. Dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang berpadu dalam suatu organisasi, yang didalamnya terkandung kekhasan tiap-tiap individu, perilaku organisasi atau pola kerja secara keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu.

Tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang ada pada organisasi lembaga atau perusahaan. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual*



performance) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*colporate performance*), bila hubungan tersebut baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Mengenai gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan Lingkungan Kerja seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang lebih baik. Bila sekelompok pegawai dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Dalam dimensi yang demikian itu, masalahnya sekarang bagaimana keberhasilan kerja suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai? Terhadap pertanyaan ini, ada sejumlah indikator kinerja yang layak dipertimbangkan nilai-nilainya. Indikator yang dimaksud antara lain Kedisiplinan, Kepatuhan dan Produktivitas.

Kedisiplinan, sebagai suatu perwujudan sikap dan perilaku yang taat pada norma-norma dan etika kerja; mengandung pengertian bahwa pegawai yang bersangkutan mempunyai sifat ketaatan dan rasa tanggung jawab yang jelas

Kepatuhan sebagai suatu pandangan dan sikap mengandung pengertian bahwa pegawai yang bersangkutan saat dan melaksanakan pekerjaan, termasuk instruksi dan arahan dari pimpinan. Kepatuhan pegawai ini penting artinya di dalam suatu mekanisme kerja organisasi. Sebab bila kepatuhan yang dimaksud ini



rendah nilainya, maka dapat dipastikan bahwa mekanisme kerja organisasi tersebut menjadi terhambat, atau kurang lancar.

Produktivitas, menurut Panji Anoraga dan Sri Suryati (1995) mengemukakan pengertian produktivitas sebagai berikut :

Produktivitas adalah konsep universal yang dimaksud yaitu menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya. Produktivitas, sebagai suatu proses mencapai sesuatu hasil kerja, mengandung pengertian bahwa di dalam proses kerja tersebut ada sejumlah persoalan teknis yang harus menjadi perhitungan.

Dari uraian di atas, maka dapat ditarik pokok-pokok pemikiran tentang kinerja sebagai berikut :

- a. Kinerja adalah kondisi dinamis suatu organisasi, lembaga atau perusahaan yang mencerminkan sekaligus ciri-ciri individu (Lingkungan Kerja, sikap, kemampuan dan pengalaman kerja), perilaku organisasi (prosedur, tata cara dan hubungan kerja), proses kerja (administrasi dan manajemen) dan hasil kerja (produk dan jasa) atau tujuan tertentu.
- b. Kinerja individu (*individual performance*) terbentuk dari faktor-faktor Lingkungan Kerja, sikap, kemampuan dan pengalaman kerja masing-masing individu pegawai.
- c. Kinerja kolektif (*corporate performance*) terbentuk dari kinerja keseluruhan individu yang tercakup di dalamnya.
- d. Penilaian terhadap kinerja merupakan suatu metoda pendekatan manajerial untuk menilai proses kinerja suatu organisasi atau perusahaan.



Tolok ukur kinerja merupakan komponen lainnya yang harus dikembangkan untuk dasar pengukuran kinerja keuangan dalam sistem anggaran kinerja. Tolok ukur kinerja adalah ukuran keberhasilan yang dicapai pada setiap unit kerja. Tolok ukur kinerja atau indikator keberhasilan untuk setiap jenis pelayanan pada bidang-bidang kewenangan yang diselenggarakan oleh dan untuk organisasi.

Tingkat pelayanan yang diinginkan pada dasarnya merupakan indikator kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh organisasi dalam melaksanakan kewenangannya. Selanjutnya untuk penilaian kinerja dapat digunakan ukuran penilaian didasarkan pada indikator sebagai berikut :

1. Masukan (*input*), yaitu tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat atau besaran sumber-sumber : Dana, Sumber Daya Manusia, Material, Waktu, Teknologi, dan sebagainya yang digunakan untuk melaksanakan program atau kegiatan.
2. Keluaran (*output*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.
3. Hasil (*Outcome*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan.
4. Manfaat (*Benefit*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat kemanfaatan yang dapat dirasakan sebagai nilai tambah bagi masyarakat dan pemerintah.
5. Dampak (*Impact*) adalah tolok ukur kinerja berdasarkan dampaknya terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat.



Dessier (1994), Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur penetapan standar kinerja. Penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungannya dengan standar-standar dan memberi umpan balik pada pegawai dengan tujuan meningkatkan lingkungan Kerja orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Manfaat dari penilaian kinerja, dipaparkan Suyadi Prawisosentoso (1997), Penilaian kinerja atas seluruh staf (baik atasan maupun bawahan) merupakan kegiatan harus secara rutin dilakukan, tanpa beban mental atau rih karena hal ini diperlukan untuk tujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bila masing-masing pegawai berkinerja baik maka biasanya kinerja perusahaan pun baik.

Menurut T. Hani Handoko (2001), terdapat sepuluh manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja, yaitu : adanya perbaikan prestasi kerja, dasar penyesuaian kompensasi, dasar penempatan pegawai, informasi atau kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, dasar perencanaan dan pengembangan karier, informasi adanya penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan-kesalahan desain kerja, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal.

Karen R. Seeker dan Joe Wilson (2000), terdapat empat tahap penyusunan sasaran kinerja, yaitu : menetapkan sasaran dan taktik kelompok, menetapkan sasaran kinerja spesifik, mempertimbangkan sasaran yang didukung.



Penilaian kinerja pegawai suatu organisasi harus berdasarkan kriteria yang baik Gibson, Ivancevich dan Donnely (1996) menentukan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu kriteria penilaian kerja.

Pertama, Kriteria tersebut harus relevan terhadap individu dan organisasi. Pengertian relevan itu sendiri masih kontroversial, menurut sebagian orang suatu kriteria dikatakan relevan bila itu benar-benar memiliki keterkaitan antara tugas individu dengan tujuan organisasi.

Kedua, kriteria tersebut haruslah dapat diandalkan (*reliable*), ini harus meliputi kesesuaian kriteria dilihat dari dimensi waktu penilaian.

Ketiga, kriteria tersebut haruslah mampu dibedakan untuk pegawai berkinerja baik dengan berkinerja buruk.

Keempat, kriteria tersebut haruslah bersifat praktis. Praktis disini berlaku untuk penilai dan yang dinilai kinerjanya.

Ada 4 (empat) tahapan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Gibson, dkk (2001), yaitu :

1. Pemahaman penilai atau manajer atas tanggung jawab pekerjaan, kriteria kerja dan tujuan individu dan organisasi ;
2. Penggunaan berbagai tehnik penilaian kinerja ;
3. Penyediaan *feedback* atau umpan balik ; dan
4. Peningkatan atau pengembangan diri pegawai berdasarkan umpan balik yang diterima.

Adapun tujuan evaluasi Kinerja adalah sebagai berikut :



1. Meningkatkan saling pengertian antara para pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengkui hasil kerja seseorang pegawai, sehingga tercipta lingkungan Kerja untuk berbuat yang lebih baik lagi.
3. Mencatat dan membuat analisis dari setiap persoalan untuk mencapai persyaratan kinerja.
4. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, dan meningkatkan kepeduliannya terhadap karier, atau terhadap pekerjaan yang diemban.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan, yang sesuai dengan kebutuhan, dan kemudian menyetujui rencana yang akan dikembangkan.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik, kinerja seseorang pegawai tinggi dan mempunyai keharusan masa depan lebih baik.

Lembaga Administrasi Negara RI (1999), menjelaskan bahwa kinerja adalah : gambaran mengenai tingkat pencapaian sesuatu kegiatan/ kebijakan dalam menunjukkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa setiap Instansi Pemerintah berkewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban kinerja kepada pihak yang memiliki hak dan kewenangannya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



untuk meminta keterangan dan pertanggungjawaban melalui sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

2.4. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Asmar (2002) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai PT. Kaltim Prima Coal dengan hubungan yang cukup kuat. Keadaan ini memperjelas bahwa lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat. Selanjutnya demikian pula lingkungan kerja tersebut juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Hasil Penelitian Rudi Raharja, STIE IPWIJA (2007) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja (LK) dengan kinerja pegawai, dimana Kepuasan Kerja (KK) dianggap konstan. Dengan demikian maka dengan semakin meningkatnya Lingkungan Kerja (LK) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (K). Berdasarkan hasil Uji Signifikansi hubungan Linear antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear. Sedangkan nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,804 mengandung arti bahwa 80,4% variasi nilai kinerja pegawai dipengaruhi atau dapat digambarkan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama. Sedangkan sisanya yaitu 19,6% dipengaruhi atau dapat digambarkan oleh variabel lain.

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hasil pengujian hipotesis ini akan membawa kepada kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis. Dengan demikian kita dihadapkan kepada dua pilihan agar pemilihan kita lebih terinci dan mudah maka diperlukan hipotesis alternatif yang selanjutnya disingkat H_a dan hipotesis nol yang selanjutnya disingkat H_0 , H_a disebut juga sebagai hipotesis kerja atau hipotesis penelitian yang cenderung dinyatakan dalam kalimat positif, sedangkan H_0 dinyatakan dalam kalimat negatif. Dari judul di atas penulis dapat mengemukakan Hipotesis adalah sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.
 H_a : Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.
 H_a : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.
 H_a : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

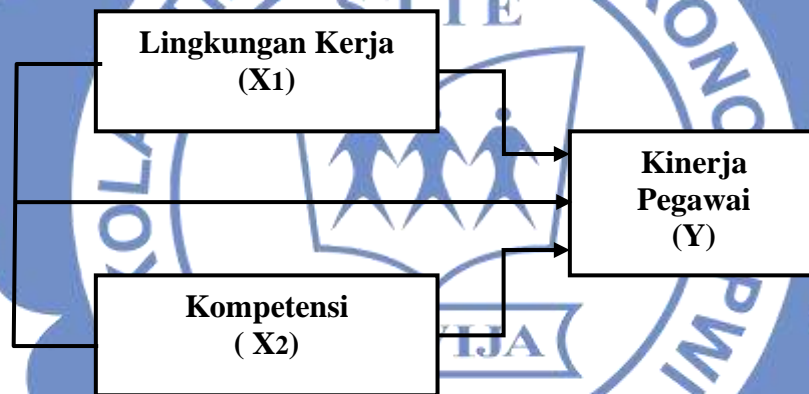
3.1 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya lingkungan kerja itu sendiri antara lain berupa lingkungan fisik. Dengan lingkungan kerja yang sifatnya dapat dikelola dan berubah, maka lingkungan kerja yang positif akan mendorong terhadap kinerja pegawai dan meningkatkan efektifitas organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

Disamping itu untuk mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi tidak terlepas dari lingkungan sosial. Lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, cukup beralasan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tersedianya kondisi lingkungan sosial untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi.

Selanjutnya berkaitan dengan kinerja pegawai maka tidak terlepas dengan masalah Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Jika didalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dihadapi, maka akan timbul semangat kerja didalam diri karyawan. Seorang pegawai akan mendapatkan kinerja bilamana perasaannya mengatakan bahwa imbalan yang diterima nilainya lebih tinggi dari pengorbanannya kepuasan akan dirasakan oleh pegawai apabila hasil kerjanya sesuai harapannya dan mendapatkan penghargaan. Kelebihan yang mereka peroleh masih cukup untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya yang lain. Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Kerangka berfikir selengkapny dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1. Kerangka Berfikir

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian langsung dan korelasi kausal (*Field and Causal Correlation Research*) yang akan berusaha menjelaskan pengaruh dan menguji hipotesis antar beberapa variabel. Variabel dimaksud adalah dua variabel bebas (X) yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2),

sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

Karena penelitian ini merupakan studi kasus yang dilaksanakan satu tempat tertentu di Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, maka kesimpulan yang dihasilkan oleh penelitian ini pada hakekatnya hanya berlaku pada objek yang diteliti, dalam hal ini Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, yang terletak di Kompleks PEMDA Kabupaten Bogor – Cibinong, yang dilaksanakan dari bulan Mei 2009 sampai dengan Juni 2009, di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

3.4 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yang dimaksud variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Definisi operasionalisasi variabel tersebut akan dirumuskan dengan mengemukakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. *Lingkungan Kerja (Sumber : Aswani 1999)*

Lingkungan Kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor adalah suatu kondisi atau keadaan di tempat kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Yang meliputi lingkungan fisik dan sosial, antara lain : Kondisi ruangan, Tata letak ruangan, Tempat kerja, Sarana kerja, Jenis pekerjaan, Rekan kerja, Orang luar, Budaya organisasi, Kebijakan, Peraturan.

Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut :

- Kondisi ruangan ;
- Tata letak ruangan ;
- Tempat kerja ;
- Sarana kerja ;
- Jenis pekerjaan ;
- Rekan kerja ;
- Orang luar ;
- Budaya organisasi ;
- Kebijakan ;
- Peraturan.

2. *Kompetensi*

Kompetensi Menurut Boulter, Dalziel dan Hill (1996), Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.



Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self Image, Trait dan Motive*.

- *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer computer.
- *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer.
- *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, mereflesikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.
- *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri.
- *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

3. *Kinerja Pegawai*

Kinerja menurut Mangkunegara (2000), mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja :

- a. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian serta kebersihan
- b. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin, serta output nonrutin



- c. Keadaan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan
- d. Sikap yang meliputi sikap terhadap organisasi, sikap terhadap anggota lain, pekerjaan serta kerjasama

3.4.1 Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor (X_1), Kompetensi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor (X_2). Pada penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor setelah lingkungan kerja dan Kompetensi mengalami peningkatan.

3.4.2 Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah suatu kinerja atau komulatif dari seluruh unsur Ketelitian hasil pekerjaan yang meliputi Tanggung jawab, Kemampuan menyelesaikan pekerjaan, Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, Taat terhadap instruksi yang diberikan, Kemampuan berinisiatif / prakarsa, Kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan, Kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan, Loyalitas dalam membantu rekan kerja, Jalinan kerjasama dalam penyelesaian tugas, bahwa semuanya itu dipengaruhi oleh peningkatan lingkungan kerja dan Kompetensi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

Adapun penjabaran tentang variabel dapat dilihat dalam tabel 3.1. sebagai berikut :



Tabel 3.1. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

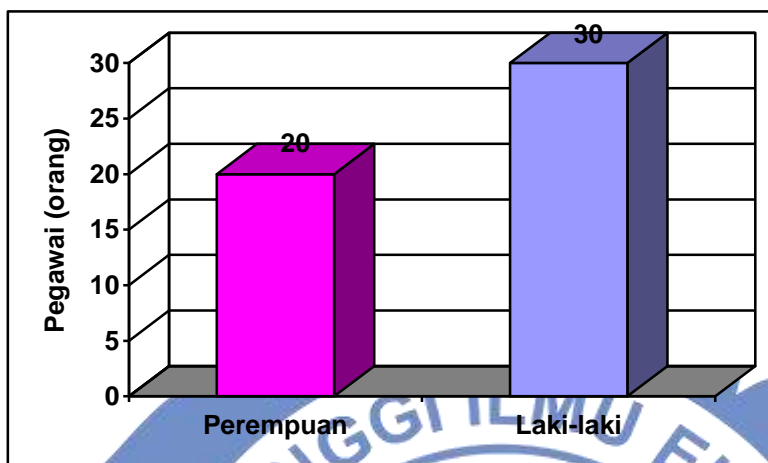
| No | Variabel | Dimensi | Indikator | Item Soal |
|----|--|--|---|--------------|
| 1 | Lingkungan Kerja Sumber : <i>Aswani (1999)</i> | Lingkungan Fisik | 1. Kondisi ruangan 2. Tata letak ruangan 3. Tempat kerja 4. Sarana kerja | 1,2,3,4 |
| | | Lingkungan Sosial | 5. Jenis pekerjaan 6. Rekan kerja 7. Orang luar 8. Budaya organisasi 9. Kebijakan 10. Peraturan. | 5,6,7,8,9,10 |
| 2 | Kompetensi Sumber : <i>Boulter et.al (1996)</i> | <i>Skill.</i> | 1. Kemampuan manjerial 2. Kemampuan untuk menganalisa 3. Kemampuan untuk mengkomunikasikan | 1,2,3 |
| | | <i>Knowledge</i> | 4. Pengetahuan manajerial 5. Sikap dalam meningkatkan pola pikir | 4,5 |
| | | <i>Self image</i> | 6. Memiliki nilai atau etika 7. Mempunyai pandangan yang positif | 6,7 |
| | | <i>Trait</i> | 8. Mempunyai karakter yang positif | 8 |
| | | <i>Motive</i> | 9. Mempunyai semangat yang tinggi 10. Mempunyai respon yang cepat | 9,10 |
| 3 | Kinerja pegawai Sumber : <i>Mangkumegara (2000),</i> | Kualitas kerja | 1. Ketepatan 2. Ketelitian 3. Kebersihan | 1,2,3 |
| | | Kuantitas kerja | 4. Output rutin 5. Output non rutin | 4,5 |
| | | Keadaan atau dapat tidaknya diandalkan | 6. Mengikuti instruksi 7. Kemampuan berinisiatif | 6,7 |
| | | Sikap | 8. Kehati-hatian 9. Kerajinan 10. Kerjasama | 8,9,10 |

3.5 Populasi

Menurut Sugiyono (2004:h.55) 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. Oleh karena populasi terbatas, maka sampel yang diambil yaitu seluruh populasi yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor sebanyak 50 pegawai. Yang

terdiri dari laki-laki sebanyak 30 pegawai dan perempuan sebanyak 20 pegawai.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3.3. Jumlah sampel penelitian

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

Gambar 3.2. Populasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor berdasarkan jenis kelamin

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut J. Supranto, (1994:4), penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh data/informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

3.6.1. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer (*primary data*) dan data sekunder (*secondary data*).

- Data Primer (*primary data*) merupakan data penelitian yang secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dimaksud adalah data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan (*kuesioner*) dari pimpinan,

pejabat dan pelaksana Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor yang terpilih sebagai anggota sampel (*responden*) dan wawancara dengan kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

b. Data Sekunder

Data Sekunder (*secondary data*) merupakan data penelitian yang diperoleh dari laporan-laporan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor serta referensi lain yang ada di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Banyak teknik pengumpulan data dalam kegiatan penelitian, akan tetapi di dalam penelitian ini hanya akan digunakan tiga teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan jenis-jenis data yang dikumpulkan dalam rangka mencari jawaban terhadap masalah penelitian. Teknik pengumpulan data melalui :

Teknik kuesioner adalah cara pengumpulan data yang dilakukan peneliti terhadap responden di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, dengan cara menyusun daftar pertanyaan (kuesioner), lalu responden diminta untuk menjawab pilihan yang diperlukan, memilih jawaban yang paling tepat menurut dokumen para pejabat atau staf yang membidangi, setiap pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden.

Teknik Observasi adalah peneliti mengadakan pengamatan langsung kepada organisasi yang dijadikan objek penelitian atas kondisi lingkungan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor untuk mendukung data yang diperlukan dalam hasil kuesioner.



Studi Pustaka adalah pengumpulan data melalui laporan-laporan baik bulanan dan tahunan juga referensi lain seperti peraturan-peraturan yang berlaku.

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas (X), yakni variabel bebas (X_1 , X_2) dan satu variabel tidak bebas (Y). variabel bebas adalah variabel yang secara teoritis dalam penelitian ini diduga mempengaruhi variabel tidak bebas. Variabel tidak bebas adalah variabel yang secara teoritis dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yakni Lingkungan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.

Data yang berhasil dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh responden, tentang peningkatan lingkungan kerja, Kompetensi dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor, dan hasilnya akan dianalisa dengan menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (analisis statistik, dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 13.00).

3.7.1. Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif merupakan teknik analisis berupa kegiatan mengamati, memahami, dan manafsirkan setiap data atau fakta serta hubungan diantara data atau fakta-fakta yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam hipotesis. Fokus analisis kualitatif adalah terikat pada makna dan diskripsi yang umumnya dilukiskan dalam bentuk angka-angka. Dalam hubungan dengan hal tersebut di atas, menurut Faisal menyatakan bahwa muara dari seluruh kegiatan analisis

kualitatif terletak pada pelukisan atau penuturan tentang apa yang berhasil kita mengerti berkenaan dengan sesuatu masalah penelitian; dari sini lahir kesimpulan-kesimpulan yang bobotnya tergolong komprehensif dan mendalam. (1994:114).

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif (analisis statistik dengan bantuan computer SPSS) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yakni dengan analisis regresi berganda.

Teknik analisis yang digunakan adalah :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

- a. Uji validitas kuesioner menggunakan *Corrected Item Total Correlation*, dimana hubungan dalam item-item pertanyaan digunakan Uji Korelasi *Product Moment* (Pearson) (Umar, 2002). Rumus Uji Validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\eta \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{\eta \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{\eta \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Korelasi *Product Moment* (Pearson)

η = Jumlah sample

X = Variabel X

Y = Variabel Y

- b. Uji reliabilitas kuesioner menggunakan Uji Cronbach (*Alpha*) dengan

rumus sebagai berikut (Umar, 2002)

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \delta_b^2}{\delta_1^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrument/kuesioner

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \delta_b^2$ = Jumlah varian butir

δ_1^2 = Varian total

2. *Analisis deskriptif*, tujuannya untuk melihat gambaran umum meliputi penyajian data dengan table frekuensi dan persentase.

Dalam menganalisa hasil penelitian secara deskriptif pembagian interval sampel diperoleh melalui perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Kriteria}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Sehingga diperoleh batas interval scoring :

| | | |
|---------------|---|---------------|
| 1,00 s.d 1,80 | = | Sangat Rendah |
| 1,81 s.d 2,60 | = | Rendah |
| 2,61 s.d 3,40 | = | Sedang |
| 3,41 s.d 4,20 | = | Tinggi |
| 4,21 s.d 5,00 | = | Sangat Tinggi |

3. *Analisis Regresi Berganda*, dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh X_1 terhadap Y atau untuk mengetahui pengaruh X_2 terhadap Y , dan untuk mengetahui pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y , dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2004) : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, dimana:

| | | |
|-----------------|---|----------------------|
| Y | = | Variabel dependent |
| X_1 dan X_2 | = | Variabel Independent |
| a | = | Konstanta |
| b_1 dan b_2 | = | Koefisien Regresi |

Analisis Regresi diterapkan untuk menelaah kecenderungan perubahan peningkatan kinerja pegawai (Y), akibat perubahan lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2).

- Koefisien korelasi parsial antara Y dengan X_1 apabila X_2 konstan :

$$r_{Y.12} = \frac{r_{Y1} - r_{Y2} \cdot r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{Y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Koefisien korelasi parsial antara Y dengan X_2 apabila X_1 konstan:

Dimana:

| | | |
|----------|---|---------------------------------------|
| r_{Y1} | = | Koefisien Korelasi Y dengan X_1 |
| r_{Y2} | = | Koefisien Korelasi Y dengan X_2 |
| r_{12} | = | Koefisien Korelasi X_1 dengan X_2 |

Kriteria:

Nilai $r = 0$: tidak terdapat korelasi

Nilai $r \neq 0$: terdapat korelasi

Karakteristik derajat hubungan / korelasi (Sugiyono, 2001), yaitu :

| Hubungan/korelasi : | Derajat hubungan/korelasi : |
|---------------------|-----------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

- Uji signifikansi korelasi parsial menggunakan Uji – t, yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-3}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = Korelasi parsial

n = Jumlah sample

Kriteria:

Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: Tidak signifikan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: Signifikan

- Analisis Korelasi Berganda (R) untuk menguji ada tidaknya korelasi/ hubungan antara dua variable secara bersama-sama dengan variable lainnya, dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2000) :

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{r_1^2 y + r_2^2 y - 2r_1 y r_2 r_{12}}{1 - r_1^2}}$$

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

Pada tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$):

H_0 : $R = 0$: tidak terdapat korelasi/hubungan berganda

H_a : $R \neq 0$: terdapat korelasi/hubungan berganda



- Uji signifikansi korelasi/hubungan berganda (R) menggunakan Uji – F, dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 2001) :

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

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

Pada tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), dk pembilang = k, dk penyebut = n-k 1:

$H_0 : F_{hitung} < F_{tabel}$ = korelasi/hubungan linear berganda tidak signifikan

$H_a : F_{hitung} > F_{tabel}$ = korelasi/hubungan linear berganda signifikan

- Uji signifikan Koefisien Regresi (a, b1 dan b2)

Dengan menggunakan Uji – t :

Kriteria Pengujiannya sebagai berikut :

Pada tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) :

$H_0 = t_{hitung} < t_{tabel}$: koefisien regresi berpengaruh tidak signifikan.

$H_a = t_{hitung} > t_{tabel}$: koefisien regresi berpengaruh signifikan.

- Uji asumsi klasik

Yaitu untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain :

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Normal P-P Plot regression*



terhadap model yang diuji. (Santoso, 2003:214). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi ini tidak memenuhi kaidah asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multicollinearity adalah suatu keadaan terjadinya satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *Multicollinearity* dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)* variabel bebas terhadap gejala terikat (Santoso 2003:206). Apabila nilai VIF tidak melebihi 5, maka mengidentifikasi bahwa dalam model tidak terdapat *Multicollinearity*.

Jika *non multicollinearity* tidak terpenuhi atau terjadi *multicollinearity* yang tinggi akan menyebabkan :

1. *Standard error* koefisien parameter yang dihasilkan akan meningkat bila terjadi peningkatan *collinearity* diantaranya variabel bebas.
2. Adanya kondisi pada poin satu akan menyebabkan *confidence interval* dari parameter yang diduga semakin melebar.
3. *Confidence interval* yang semakin melebar menyebabkan probabilitas menerima hipotesis yang salah semakin besar.
4. *Standard Error* sangat sensitif terhadap perubahan data meskipun sangat kecil.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan persepsi responden hasil analisa deskripsi Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai menunjukkan skor cukup tinggi, masing-masing lingkungan kerja sebesar 42,2 persen menyatakan tinggi, kompetensi 42,4 persen menyatakan tinggi dan kinerja pegawai 50,2 persen menyatakan tinggi.
2. Nilai koefisien determinasi berganda (R^2), Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan pengaruh yang nyata dengan nilai R^2 sebesar 0,587 atau 58,7 persen, ini berarti 58,7 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 41,3 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar faktor lingkungan kerja dan kompetensi.
3. Dari persamaan regresi diperoleh bahwa variabel kompetensi sebesar 0,559 lebih dominan bila dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja sebesar 0,257.

5.2 Saran

1. Faktor lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu perlu adanya perhatian pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai, melalui peningkatan faktor lingkungan kerja (jenis pekerjaan, hubungan sesama rekan kerja, budaya kerja, kebijakan pimpinan dan penerapan peraturan) dan kompetensi (kemampuan manajerial dan menganalisa, kemampuan mengkomunikasikan, mempunyai pandangan yang positif, mempunyai karakteri yang positif, mempunyai semangat yang tinggi dan mempunyai respon yang sangat cepat) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor melalui faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja dan Kompetensi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperdayak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Akhyari, (1996), **Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi.** Buku II, Yogyakarta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, (2003), **Manajemen Motivasi.** Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Agus, Sunyoto. **Perencanaan Sumber Daya Manusia.** Modul Perkuliahan Program Magister Manajemen IPWI, Jakarta.
- Bukhori, Zainun, (1990), **Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia,** CV. Mas Agung, Jakarta.
- Flippo Edwin/Masud Moh. (1997), **Manajemen Personalia Edisi Keenam** Jilid, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, et al. **Organisasi.** Edisi Delapan. Jilid I. Bina Rupa Aksara. Jakarta. 1996. hal 127.
- Gomes Foustino Cardoso, (1997), **Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia,** Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan. S.P. **Manajemen Sumberdaya Manusia.** Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta. 2005. hal 9; 170-175; 172-173; 193.
- Hasibuan. S.P. **Manajemen Sumberdaya Manusia. Dasa dan Kunci Keberhasilan.** PT. Gunung Agung. Jakarta. 1997. hal 105.
- J. Ravianto, (1992), **Produktivitas dan Pengukuran,** Penerbit Lembaga SIUP, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. **Perilaku Organisasi.** Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa oleh Benyamin Molan. PT. Prenhallindo. Jakarta. 2006. hal 52.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Suharsimi, Arikunto, (2002), **Manajemen Penelitian**. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta

Harry, Asmar, (2002), **Analisa Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tambang Batu**.

Sahlan, Asnawi, (1999), **Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Penerbit Pusgrafin, Jakarta.

Jonathan Sarwono, (2006), **Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13**, Andi Publisher, Jakarta.

Sugiono, (2004), **Statistik Untuk Penelitian**, CV. Alfabeta, Bandung.

Suwarno, Handoyoningrat, (1990), **Pengantar Study Umum Administrasi dan Manajemen**, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.

Wibowo. **Manajemen Kinerja**. PT Granfindo Persada. Jakarta. 2007. hal 86; 87-88; 101-102; 326.

Dokumen :

Badan Pusat Statistik Tahun 2008, **Laporan Tahunan BPS Kabupaten Bogor**.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

