

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang

Berdasarkan Undang-undang Nomor : 39 Tahun 2003 tentang terbentuknya Kabupaten Lebong dan Kepahiang yang merupakan pemekaran dari kabupaten induk yaitu Kabupaten Rejang Lebong yang diresmikan pada tanggal 07 Januari 2004. Untuk menjalankan roda pemerintahan dalam rangka pembangunan daerah, pemerintah Kabupaten Kepahiang menetapkan dan membentuk struktur organisasi melalui peraturan daerah Kabupaten Kepahiang dengan Nomor : 04 Tahun 2005 tentang dinas daerah di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kepahiang yang salah satunya yaitu Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang. (Laporan Akuntabilitas Kinerja Insatnsi Pemerintah, 2012: 01)

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini berdiri pada Tahun 2004 sesuai dengan keputusan pemerintah No : 04 Tahun 2004. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang merupakan bagian dari pemerintahan daerah Kabupaten Kepahiang dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas (Kadis) yang beradab dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang merupakan salah satu perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi yang sangat strategis dalam mendukung dan mewujudkan pelaksanaan kewenangan otonomi daerah.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang mendukung pencapaian Visi itu melalui *Icore Business* Dinas Pekerjaan Umum yaitu melaksanakan

kewenangan dibidang Pemukiman, Pengairan dan Prasarana wilayah. Untuk menjalankan tugas pokok tersebut Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang memiliki fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang pemukiman, pengairan dan prasarana wilayah dan pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum.
2. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas di bidang Pekerjaan Umum.
3. Pengelolaan urusan ketata usahaan dinas.

4.1.1 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang

Sebagai bagian internal dari Pemerintah Kabupaten Kepahiang, dan memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang digariskan dalam perda dan keputusan bupati, maka dalam rangka mendukung visi Kabupaten Kepahiang dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

Visi : Terwujudnya sarana, prasarana wilayah pemukiman dan pengelolaan sumberdaya air yang berkualitas sesuai kebutuhan.

Misi :

- Pembangunan peningkatan rehabilitas operasi dan pemeliharaan jaringan irigasi serta pengendalian daerah air sungai.
- Pembangunan peningkatan dan pemeliharaan jaringan jalan dan jembatan kabupaten.
- Meningkatkan pola penataan ruang, bangunan dan pemukiman yang berwawasan lingkungan.

Adapun tujuan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang memberikan gambaran tentang suatu yang akan dicapai atau suatu yang ingin dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Maka Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang dapat secara tepat mengetahui apa yang akan dilaksanakan dalam memenuhi visi dan misinya dalam jangka waktu satu sampai lima tahun kedepan dengan memperhatikan sumberdaya yang dimilikinya.

Tujuan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang adalah sebagai berikut:

- Tersedianya infrastruktur yang memadai
- Tersedianya irigasi yang dibutuhkan oleh petani.
- Tertanggulangnya banjir dan genangan air.
- Terlaksananya kebersihan kota dan tersedianya sarana persampahan.
- Meningkatkan produktifitas kerja aparat pemerintah.
- Tercapainya pengelolaan administrasi dinas yang baik.

4.1.2. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang

Uraian struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang berdasarkan peraturan menteri pekerjaan umum nomor : 21 / prt / m /2004 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis kementerian pekerjaan umum, adapun susunan organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

2. Sekretaris

- Subbag Keuangan
- Subbag Kepegawain
- Subbag Dana & Prasarana

3. Bidang Program

- Seksi Perencanaan & Program
- Seksi Evaluasi dan Pelaporan
- Seksi Perijinan Jasa Kontruksi

4. Bidang Bina Marga

- Seksi Jalan
- Seksi Jembatan
- Seksi Peralatan & Pemeliharaan Tanggap Darurat

5. Bidang Cipta Karya

- Seksi Perumahan & Pemukiman
- Seksi Tataruang & Lingkungan
- Seksi Sarana Air Bersih & Sanimas

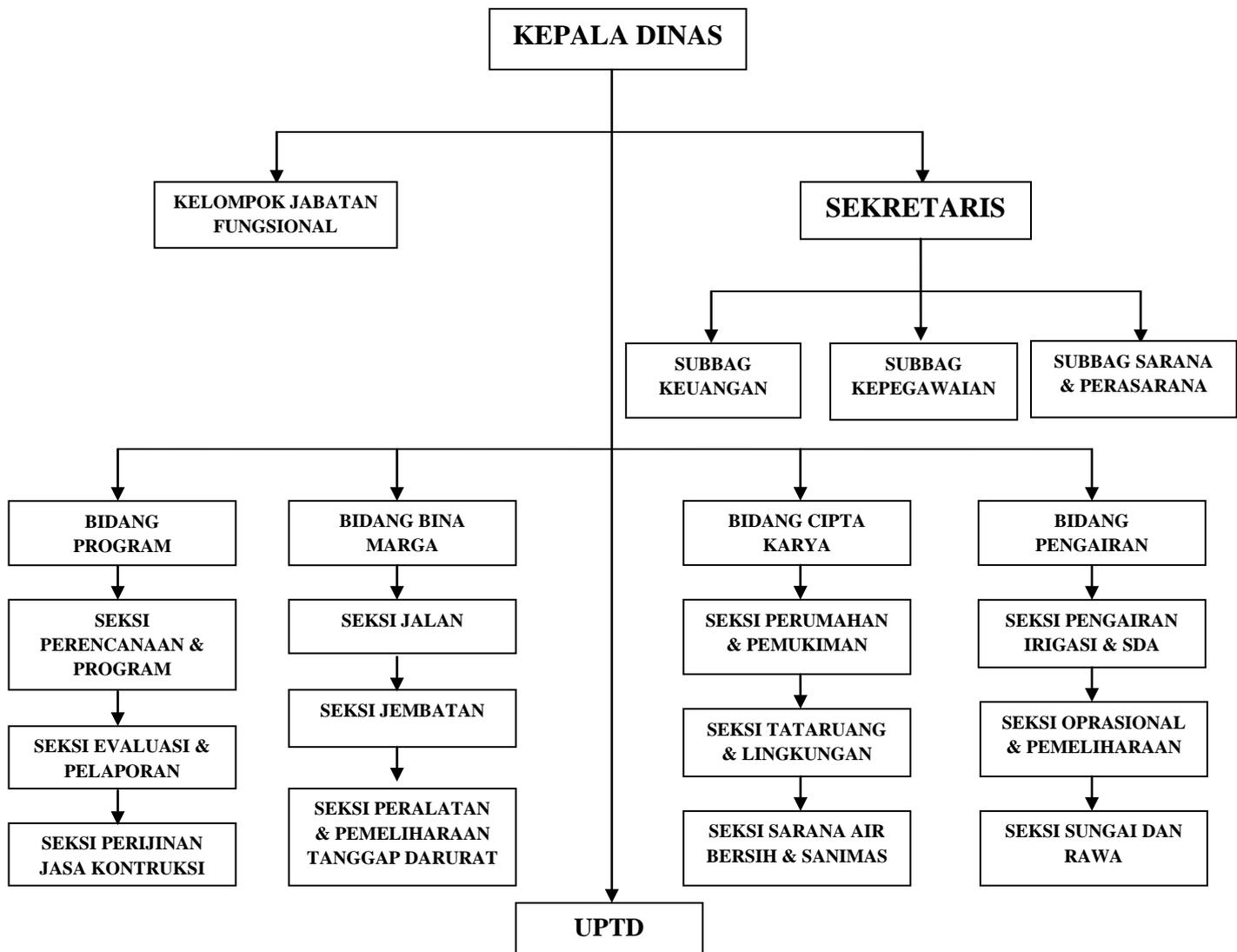
6. Bidang Pengairan

- Seksi Pengairan Irigasi & Sumber Daya Air
- Seksi Oprasional & Pemeliharaan
- Seksi Sungai & Rawah

7. Kelompok Jabatan Fungsional

8. UPTD

**STRUKTUR ORGANISASI DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN KEPAHIANG**



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi

Dalam penyelenggaraan tugasnya, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan dibantu oleh 1 (satu) orang Sekretaris dengan membawahi 3 (tiga) orang Kepala Sub Bagian yaitu Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Kepala Sub Bagian Sarana dan Prasarana. Dengan 4 (Empat) orang Kepala Bidang yaitu Kepala Bidang Perogram, Kepala Bidang Bina Marga, Kepala Bidang Cipta Karya dan Kepala Bidang Pengairan. Tugas dan fungsi dalam struktur organisasi pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

- **Kepala Dinas**

Kepala dinas adalah Unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui sekretaris daerah. Yang memiliki tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan dan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Pekerjaan Umum.

- **Sekretaris**

- a. Tugas :

Sekretaris mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu serta tugas pelayanan administratif.

- b. Fungsi :

- Penyelenggaraan penyusunan perencanaan.

- Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian.
- Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat.
- Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan.
- Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Kepala Bagian Keuangan

Kepala subbagian keuangan memiliki tugas sebagai berikut :

- Menyusun rencana kerja subbagian.
- Melaksanakan penyusunan rencana kegiatan pengelolaan administrasi keuangan.
- Melaksanakan urusan perbendaharaan dan penatausahaan keuangan.
- Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan subbagian.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Kepala Bagian Kepegawaian

Kepala subbagian kepegawaian memiliki tugas sebagai berikut :

- Menyusun rencana kerja subbagian.
- Melaksanakan pengurusan pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, dan inventarisasi sarana prasarana dinas serta aset lainnya.

- Melaksanakan urusan keprotokolan, hubungan masyarakat, dan pendokumentasian.
- Melaksanakan penyiapan dan pengusulan kenaikan pangkat pegawai, gaji berkala, pensiun, serta pemberian penghargaan.
- Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kepala Bagian Sarana dan Parsarana

Kepala subbagian sarana dan prasarana memiliki tugas sebagai berikut :

- Meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat.
- Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana laboratorium atau workshop Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang.
- Sumber daya air yang baik sebagai antisipasi terhadap kebutuhan pembangunan dimasa akan datang.

• **Kepala Bidang Program**

- a. Tugas : Bidang Program mempunyai tugas pokok merumuskan, merencanakan, mengevaluasi dan menjalankan tugas-tugas dibidang program.
- b. Fungsi :
 - Menyusun rencana kerja bidang program
 - Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data untuk bahan penyusunan program.

- Melaksanakan analisis, evaluasi serta pengendalian terhadap pelaksanaan program dan melaksanakan penyusunan laporan pelaksanaan program.
- Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan subbagian.
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- **Kepala Bidang Cipta Karya**

- a. Tugas : Bidang Cipta Karya mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang penataan bangunan, jasa konstruksi, perumahan, penyehatan lingkungan permukiman dan air minum.
- b. Fungsi :
 - Penyusunan perencanaan bidang penataan bangunan, jasa konstruksi, perumahan, penyehatan lingkungan permukiman dan air minum.
 - Merumusan kebijakan teknis bidang penataan bangunan, jasa konstruksi, perumahan, penyehatan lingkungan permukiman dan air minum.
 - Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan bidang penataan bangunan, jasa konstruksi, perumahan, penyehatan lingkungan permukiman dan air minum.
 - Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- **Kepala Bidang Bina Marga**

- a. Tugas : Bidang Bina Marga mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang bina marga.

- b. Fungsi :

- Penyusunan perencanaan bidang kebinamargaan.
 - Perumusan kebijakan perencanaan teknis jalan, trotoar, drainase, jembatan, penerangan jalan umum, peralatan berat dan perlengkapan laboratorium.
 - Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan perencanaan teknis, pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan prasarana jalan, jembatan, penerangan jalan umum, peralatan berat dan perlengkapan laboratorium.
 - Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- **Kepala Bidang Pengairan**

- a. Tugas : Bidang Pengairan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan sumber daya air.

- b. Fungsi :

- Menyusun perencanaan bidang pengelolaan sumber daya air.
 - Pelaksanaan pembinaan, koordinasi dan fasilitas dalam pengelolaan sumber daya air.
 - Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan sumber daya air.

- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

- **UPT**

Unit pelaksana teknis adalah unsur pelaksana teknis dinas yang dipimpin oleh seorang kepala UPT yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas. Yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas yang mempunyai wilayah kerja tertentu, dan secara operasional di wilayah dikoordinasikan oleh camat.

- **Jabatan Fungsional**

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan, terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, dan jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

4.2. Deskripsi Data

Hasil yang akan disajikan pada pembahasan ini adalah hasil analisis data penelitian beserta pembahasannya. Data diperoleh dari hasil survei yang menggunakan instrumen kuesioner. Dalam studi ini dilakukan pengujian-pengujian hipotesis-hipotesis.

4.2.1 Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan mendatangi langsung Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang dengan menyebarkan pernyataan-pernyataan yang telah disediakan didalam kuesioner.

4.2.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 72 orang yang seluruhnya merupakan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik berikut dalam jumlah dan persentase.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Masa Kerja

NO	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	53	73,61
		Perempuan	19	26,38
	Jumlah		72	100
2	Umur	≤20 th	-	-
		21-30th	34	47,22
		31-40th	32	44,44
		41-50th	6	8,33
	≥50 th	-	-	
Jumlah		72	100	
3	Pendidikan	SMA	3	4,16
		D-3	3	4,16
		S-1	54	75,00
		S-2	12	16,66
Jumlah		72	100	
4	Masa Kerja	≤5 th	50	69,44
		6-10th	22	30,55
		11-15th	-	-
		16-20th	-	-
	Jumlah		72	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden plaki-laki mendominasi yaitu sebesar 73,61% dibandingkan jumlah responden perempuan yaitu sebesar 26,38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang didominasi oleh pegawai laki-laki.

Hal ini disebabkan karena tugas-tugas yang akan dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini kebanyakan tugas di lapangan, turun langsung kelokasi dari daerah kota sampai ke pelosok-pelosok pedesaan yang semua itu membutuhkan fisik yang lebih kuat. Oleh karena itu pegawai laki-laki lebih banyak dibutuhkan. Pegawai perempuan lebih banyak ditugaskan dibagian kesekretariatan dan dibidang kepegawaian.

Jika dilihat dari karakteristik usia responden, usia yang mendominasi antara 21-30 tahun sebesar 47,22 % dan usia 31-40 tahun sebesar 44,44 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang didominasi pegawai yang umurnya masih tergolong muda dan produktif. Hal ini agar dapat lebih menunjang pekerjaan bagian pengawasan yang lebih membutuhkan tenaga dan fisik yang masih produktif.

Responden dengan pendidikan terakhir yang mendominasi responden adalah lulusan S1 sebesar 75,00 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang didominasi oleh pegawai lulusan S1. Hal ini terjadi karena selain Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini membutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki fisik yang kuat serta masih produktif, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang juga membutuhkan pegawai-pegawai yang memang paham dibidangnya masing-masing serta memiliki pemahaman dan pengetahuan atas pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang lebih banyak membutuhkan lulusan S1 yang dianggap sudah memiliki kompetensi dibidang itu.

Selanjutnya karakteristik masa kerja responden yang mendominasi adalah dibawah 5 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang didominasi pegawai-pegawai yang masa kerjanya tergolong belum terlalu lama. Hal ini disebabkan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini sendiripun baru terbentuk pada tahun 2005 setelah terbentuknya Kabupaten Kepahiang tahun 2004, pada awalnya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini masih berkantor di salah satu ruma warga dan pada tahun 2009 barulah kantor tetap Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini dibangun. Oleh karena itulah kenapa masa kerja pegawai didominasi oleh pegawai-pegawai yang tergolong baru.

4.3. Hasil Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari 66 item pernyataan yang digunakan sebagai data primer. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel kinerja (Y), lingkungan kerja (X_1), dan kompetensi (X_2), maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri kinerja (Y) 28 item, lingkungan kerja (X_1) 18 item,

dan kompetensi (X_2) 20 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata dimensi dan rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
- Interval kelas = $(5-1) / 5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

- 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju, Sangat Tidak Baik, Sangat Rendah.
- 1,81 – 2,60 = Tidak Setuju, Tidak Baik, Rendah.
- 2,61 – 3,40 = Cukup Setuju, Cukup Baik, Cukup Tinggi.
- 3,41 – 4,20 = Setuju, Baik, Tinggi.
- 4,21 – 5,00 = Sangat Setuju, Sangat Baik, Sangat Tinggi.

4.3.1. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Variabel kinerja memiliki 28 indikator yang terdiri dari 6 dimensi dengan masing-masing dimensinya memiliki 5 indikator kecuali dimensi *Quantity Of Work* dan dimensi *Cooperation* yang memiliki 4 indikator. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Tabel 4.2 berikut disajikan jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja

Pertanyaan Variabel Kinerja (Y)	Skor Jawaban Responden					Skor Total	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Quantity Of Work							
Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan	4	58	9	1	-	281	3,81
Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	3	63	6	-	-	285	3,95
Saya dapat memenuhi jumlah pekerjaan yang diberikan dalam satu priode	2	63	4	1	2	278	3,86
Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan	3	58	8	2	1	276	3,83
Rata-rata							3,88
Quality Of Work							
Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan	5	61	6	-	-	287	3,98
Saya berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan	3	58	10	1	-	279	3,87
Saya dapat mempertahankan kinerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan	5	59	8	-	-	285	3,95
Saya trampil dalam menggunakan peralatan kerja	3	66	2	1	-	287	3,98
Saya dapat menyesuaikan keinginan atasan dalam mengerjakan tugas yang diberikan	4	66	2	-	-	290	4,02
Rata-rata							3,96
Job Knowledge							
Saya dapat memahami tugas yang diberikan kepada saya	3	67	2	-	-	289	4,01
Saya bekerja sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki	3	52	15	1	1	271	3,76
Saya memiliki pengalaman dalam bidang tugas yang diberikan	4	59	8	-	1	281	3,90
Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	1	61	7	3	-	276	3,83
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan mudah	1	61	6	2	2	275	3,81
Rata-rata							3,86
Cooperatiaon							
Saya bisa bekerjasama dengan pegawai lain	4	50	15	3	-	271	3,76
Saya mampu mengerjakan tugas dilingkungan kerja yang baru	2	52	15	2	-	269	3,73
Saya memiliki sikap yang baik serta mudah bergaul dengan pegawai lain	3	60	7	2	-	290	4,02
Saya dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai	1	68	4	-	-	289	4,01
Rata-rata							3,88
Dependability							
Saya hadir di kantor sesuai jam kerja yang telah ditentukan	4	58	10	-	-	282	3,91
Saya sangat konsisten dengan jadwal masuk kerja	3	56	11	-	2	274	3,80
Saya tidak pernah pulang kerja sebelum jam pulang kerja	3	53	4	1	-	241	3,34
Saya dapat menggunakan waktu kerja dengan efektif	2	53	6	1	-	242	3,36
Saya tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja, kecuali keperluan dinas	5	63	4	-	-	289	4,01
Rata-rata							3,68
Initiatif							
Saya dapat dengan cepat menanggapi permasalahan yang terjadi	2	52	16	2	-	270	3,75
Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan	3	53	4	2	-	243	3,37
Saya bersedia membantu ketika pegawai lain sedang menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	59	4	2	-	262	3,63
Saya bersedia dan siap menerima amanah dari atasan	4	60	8	-	-	284	3,94
Saya ikut serta mengamati perkembangan dan persoalan didalam organisasi	1	57	13	1	-	274	3,80
Rata-rata							3,70
Rata-rata Variabel Kinerja							3,82

Sumber: Hasil penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap kinerja pegawai berada pada 3,82 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang telah memiliki kinerja yang tinggi.

Dimensi kinerja yang tertinggi adalah *Quality Of Work* atau kualitas hasil kerja dengan rata-rata skor 3,96. Indikator yang mempunyai skor rata-rata tertinggi adalah ”pegawai dapat menyesuaikan keinginan atasan dalam mengerjakan tugas yang diberikan”, dengan skor 4,02. Kondisi ini menunjukkan bahwa para pegawai sangat patuh dengan atasannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Akan tetapi para pegawai ini kurang berhati-hati dalam mengerjakan tugas yang diberikan hal ini terlihat dari hasil tanggapan responden dalam kuesioner pada dimensi *Quality Of Work* ini pada indikator “Pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja” dengan skor rata-rata terendah yaitu 3,87. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai ini kurang berhati-hati dalam bekerja, oleh karena itu para pemimpin di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini harus selalu mengingatkan dan memperhatikan pegawainya ketika bekerja agar para pegawai ini lebih berhati-hati dalam bekerja sehingga bisa meminimalisir kesalahan-kesalahan yang akan terjadi dan nantinya bisa lebih meningkatkan kinerja para pegawai dalam mencapai tujuan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang.

Dimensi kinerja yang masih rendah adalah *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran ditempat kerja dengan rata-rata skor 3,68. Indikator-indikator yang rendah dalam dimensi tersebut adalah indikator “

Pegawai tidak pulang jam kerja sebelum jam pulang kerja” dan indikator “pegawai dapat menggunakan waktu kerja dengan efektif dengan skor rata-rata 3,36. Kondisi ini menunjukkan bahwa kehadiran pegawai di tempat kerja pada jam kerja masih tergolong rendah dan tidak sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang dan juga dapat menggambarkan bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini tidak dapat menggunakan waktu kerjanya dengan efektif hal ini disebabkan karena ketidak disiplin pegawai tersebut dalam hal kehadiran di tempat kerja sehingga waktu yang seharusnya cukup untuk mengerjakan suatu hal itu terbuang dengan sia-sia, hal ini sangat merugikan bagi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang. Selain pada dimensi *dependability* indikator yang masih rendah juga terdapat pada dimensi *inisiatif* yang memiliki skor rata-rata 3,70. Indikator yang terendah dengan skor rata-rata 3,37 adalah indikator “pegawai mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan”, ini menggambarkan bahwa inisiatif para pegawai ini dalam mengerjakan tugas masih tergolong rendah dan cenderung menunggu perintah atasan terlebih dahulu baru mengerjakan tugas yang diberikan. sehingga masih perlunya perhatian dan peningkatan kinerja pegawai terutama pada dimensi *dependability* dan dimensi *Inisiatif* agar kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini meningkat pada masa-masa yang akan datang.

4.3.2. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki 18 indikator yang terdiri dari 4 dimensi. Dimensi pola komunikasi dan dimensi hubungan kerja masing-masing

memiliki 4 indikator dan dimensi peluang berkarir serta dimensi fasilitas kerja memiliki masing-masing 5 indikator . Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Tabel 4.3 berikut disajikan jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Pertanyaan Lingkungan Kerja (XI)	Skor Jawaban Responden					Skor Total	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Pola Komunikasi							
Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan	1	53	17	1	-	270	3,75
Saya mudah memahami apa yang disampaikan oleh atasan mengenai tugas-tugas yang diberikan	-	71	1	-	-	287	3,98
Saya dapat berkomunikasi dengan baik diantara sesama pegawai	3	65	3	1	-	286	3,97
Jalur tanggung jawab atau pelaporan sudah tersusun dengan baik	2	57	10	1	2	272	3,77
Rata-rata							3,87
Hubungan Kerja							
Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	1	53	18	-	-	271	3,76
Saya memiliki hubungan yang baik diantara sesama pegawai	3	64	5	-	-	286	3,97
Saling membantu ketika pegawai lain mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan	4	64	4	-	-	279	4,12
Saya mudah bergaul dengan baik dengan rekan kerja yang ada	2	68	2	-	-	288	4,00
Rata-rata							3,90
Peluang Berkarir							
Saya dapat memahami jalur karir yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten kepahiang ini	1	62	6	3	-	277	3,84
Saya diperlakukan secara adil dalam pengembangan karir	1	60	9	3	-	278	3,86
Saya diberi kesempatan untuk beraktualisasi diri atau menunjukkan kemampuan kepada atasan	1	42	24	3	2	253	3,51
Saya diberikan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan	1	59	9	1	2	272	3,77
Saya diberikan bimbingan untuk mencapai karir yang lebih baik	3	46	18	4	1	262	3,63
Rata-rata							3,72
Pasilitas Kerja							
Saya mendapatkan pasilitas kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	1	57	11	3	-	2,77	3,77
Saya dapat dengan mudah mendapatkan peralatan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan	2	58	9	3	-	275	3,81
Saya mendapatkan ruangan yang sesuai dengan yang saya butuhkan	2	56	13	1	-	275	3,81
Pasilitas kerja yang ada di Dinas Pekerjaan Umum sudah memenuhi kebutuhan para pegawai	2	46	22	2	-	264	3,66
Jika ada hal yang belum tersedia yang menyangkut dengan pasilitas kerja maka pihak atasan dengan segera mengadakan pasilitas tersebut	2	53	16	1	-	277	3,77
Rata-rata							3,80
Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja							3,81

Sumber: Hasil penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap lingkungan kerja berada pada 3,81 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang sudah baik.

Dimensi lingkungan kerja yang tertinggi adalah variabel hubungan kerja dengan rata-rata skor 3,90. Indikator yang mempunyai skor tertinggi dalam dimensi hubungan karyawan tersebut adalah indikator “pegawai saling membantu ketika pegawai lain memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan“ dengan skor rata-rata 4,12. Kondisi ini menggambarkan bahwa hubungan antara sesama pegawai sudah terjalin dengan baik, ikatan emosional sudah terjalin, sehingga memudahkan para pegawai ini dalam berkomunikasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Akan tetapi pada dimensi hubungan kerja ini memiliki indikator yang terendah dengan skor rata-rata 3,76 yaitu indikator “Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan” , hal ini disebabkan sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai yang mengatakan bahwa kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini jarang sekali berada di kantor sehingga kesempatan untuk berkomunikasi langsung dengan kepala dinas tersebut sangat minim bisa dilakukan, sehingga mengakibatkan hubungan para pegawai dengan kepala dinas tersebut tidak berjalan dengan baik, oleh karena itu hendaknya untuk menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai kepala dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini lebih sering berada di kantor dan mengakrabkan diri dengan para pegawai jangan merasa sungkan untuk turun

langsung dengan para pegawai. Sehingga nantinya diharapkan hubungan kerja antara atasan dengan pegawai bisa lebih ditingkatkan lagi.

Dimensi lingkungan kerja yang masih rendah adalah variabel peluang berkarir dengan rata-rata skor 3,72. Indikator yang memiliki skor rata-rata terendah dalam variabel peluang karir tersebut adalah indikator “ Pegawai diberikan kesempatan untuk beraktualisasi diri atau menunjukkan kemampuan kepada atasan”. Kondisi ini menunjukkan bahwa kurangnya kesempatan para pegawai untuk menunjukkan bahwa para pegawai ini memiliki kemampuan yang lebih dalam bekerja dengan kata lain dapat kita artikan bahwa para pegawai ini kurang mendapatkan kepercayaan untuk memegang tanggungjawab yang lebih dari para atasannya yang pada dasarnya para pegawai ini mampu untuk mengerjakannya, hal inilah yang mengakibatkan para pegawai merasa tidak bisa beraktualisasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini yang akhirnya karir para pegawai itu sendiri tidak dapat berkembang dengan baik. Oleh karena itu para pemimpin di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang lebih memperhatikan tentang perkembangan karir para pegawainya, karena selain kebutuhan pokok yaitu gaji, keamanan kerja, pegawai juga butuh perkembangan karir dalam bekerja. Hal ini senanda dengan yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2005:20-210) “bahwa kebutuhan pegawai dalam bekerja adalah imbalan kerja, keamanan kerja, kenyamanan kerja, dan peluang berkarir yang jelas”. Sehingga ketika kebutuhan pegawai ini terpenuhi kinerja pegawai diharapkan juga akan lebih baik.

4.3.3. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kopetensi

Variabel kompetensi memiliki 4 dimensi yang terdiri dari 20 indikator dengan masing-masing dimensinya memiliki 5 indikator. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Tabel 4.4 berikut disajikan jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi

Pertanyaan Variabel Kompetensi (X2)	Skor Jawaban Responden					Skor Total	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
Konsep Diri							
Saya memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan	16	53	3	-	-	301	4,18
Saya memiliki sikap yang baik diantara sesama pegawai	5	65	2	-	-	291	4,04
Saya dinilai baik oleh sesama pegawai	4	61	7	-	-	285	3,95
Saya sering memberi masukan dan saran kerekan kerja	2	62	7	1	-	283	3,93
Saya memiliki ketaatan yang baik terhadap peraturan-peraturan yang berlaku	2	61	7	2	-	279	3,87
Rata-rata							3,99
Pengetahuan							
Saya memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan yang diberikan	2	53	15	-	2	296	3,73
Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan mudah dalam waktu yang singkat	3	58	8	1	2	275	3,81
Saya memiliki pengalaman terhadap tugas yang diberikan	1	57	12	2	-	273	3,79
Saya dapat berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja terhadap persoalan tugas yang diberikan	4	61	6	1	-	284	3,94
Saya mendapatkan peletihan terhadap bidang pekerjaan yang diberikan	3	61	7	1	-	282	3,91
Rata-rata							3,84
Keterampilan							
Saya dapat melahirkan kreativitas-kreativitas yang berguna untuk kemajuan o	6	51	15	-	-	279	3,87
Saya dapat mengerjakan tugas diluar bidang yang saya emban	4	60	5	1	2	279	3,87
Saya bisa menggunakan peralatan-peralatan yang menunjang pekerjaan	2	63	7	-	-	283	3,93
Dalam kondisi yang mendesak saya bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa menggunakan peralatan dan perlengkapan yang tersedia	2	58	8	3	1	273	3,79
Saya siap menerima pekerjaan dalam bidang apapun	4	60	4	3	1	279	3,87
Rata-rata							3,86
Emosional							
Saya capat menstabilkan emosional saya dalam bekerja	4	60	5	1	2	279	3,87
Saya dapat menstabilkan emosional saya ketika mendapatkan tekanan	3	60	7	2	-	280	3,88
Saya bisa mengontrol emosi saya ketika menghadapi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja	4	55	13	-	-	279	3,87
Saya dapat membedakan antara urusan pekerjaan dengan urusan pribadi	3	53	14	2	-	273	3,79
Saya tidak mudah terpengaruh dengan pegawai lain yang bersikap negatif	3	59	7	3	-	278	3,86
Rata-rata							3,85
Rata-rata Variabel Kompetensi							3,89

Sumber: Hasil penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kompetensi berada pada 3,89 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang tergolong baik.

Dalam dimensi kompetensi, variabel yang memiliki skor rata-rata tertinggi adalah konsep diri dengan rata-rata skor 3,99. Indikator yang ada dalam dimensi konsep diri yang memiliki skor rata-rata tertinggi 4,18 adalah indikator “pegawai memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan”. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri para pegawai dalam mengerjakan tugasnya tergolong sangat baik. Akan tetapi dalam dimensi konsep diri ini indikator yang memiliki skor nilai rata-rata terendah 3,78 adalah indikator “Pegawai memiliki ketaatan yang baik terhadap peraturan-peraturan yang berlaku”. Ini menggambarkan bahwa para pegawai kurang taat akan peraturan-peraturan yang berlaku di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang dengan kata lain menggambarkan bahwa para pegawai kurang memiliki kedisiplinan dalam bekerja, hal ini juga dikuatkan dengan hasil jawaban responden dalam kuesioner pada variabel kinerja yang memiliki nilai rata-rata terendah 3,68 yaitu dimensi *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran. Hal ini diakibatkan oleh kurang diterapkannya peraturan-peraturan yang bersifat mengikat atau peraturan yang berupa sanksi ketika para pegawai melanggarnya. Peraturan-peraturan tersebut tidak bisa diterapkan dengan baik karena sesuai dengan hasil dari wawancara peneliti dengan kepala kasubbag kepegawaian yang menyatakan bahwa susah untuk menerapkan peraturan yang bersifat mengikat atau peraturan

yang berupa sanksi ketika pegawai tidak hadir atau pulang kerja sebelum jam pulang kerja karena para pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini kebanyakan pegawainya bekerja di lapangan sehingga tidak bisa berada di kantor pada jam kerja. Oleh sebab itu para pemimpin Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini hendaknya lebih memperhatikan lagi mengenai kedisiplinan para pegawainya, seperti membuat peraturan yang mewajibkan para pegawai berada di kantor pada jam kantor dan memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggarnya serta juga memantau pegawai mana yang benar-benar bekerja di lapangan atau tidak sehingga bisa meningkatkan kedisiplinan para pegawai dan nantinya diharapkan lebih meningkatkan kinerja para pegawai itu sendiri.

Dimensi kompetensi yang masih rendah adalah dimensi pengetahuan yang memiliki skor rata-rata 3,84. Di dalam dimensi ini indikator yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dinas adalah indikator “ Pegawai memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan yang diberikan“, dengan rata-rata skor terendah 3,73. Ini menggambarkan bahwa para pegawai ini kurang memiliki kemampuan dalam memahami pekerjaan yang diberikan. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang dalam hal pekerjaan yang akan diberikan kepada para pegawainya, hal ini didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan kepala bagian program yang mengatakan bahwa banyak pegawai yang kesulitan dalam menyusun rancangan program-program yang akan dilakukan karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pihak atasan kepada para pegawai dalam memahami tugas-tugas yang akan dikerjakan. Oleh karena itu perlu menjadi perhatian

tersendiri pihak manajemen dinas untuk membuat program-program pelatihan untuk para pegawai agar para pegawai memiliki pemahaman dan pengetahuan akan tugas dan tanggungjawab yang akan mereka lakukan sehingga diharapkan dimasa yang akan datang kinerja pegawai bisa lebih baik.

4.3.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian data yang diolah dan di hitung menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0* yang kegunaannya adalah untuk estimasi pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil pengolahan data secara singkat dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Beta	T hitung	Tingkat Signifikan
Lingkungan Kerja (X1)	0,351	3,476	.001
Kompetensi (X2)	0,493	4,877	.000
F-hitung	49,923		
Korelasi (r)	0,769		
Koefisien Determinasi (r ²)	0,591		
t-tabel	1,993		
F-tabel	3,13		

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,351 X_1 + 0,493 X_2$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kinerja Pegawai} \quad X_1 = \text{Lingkungan Kerja} \quad X_2 = \text{Kompetensi}$$

Interprestasi hasil koefisien regresi pada persamaan diatas adalah:

- Nilai koefisien regresi X_1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,351 dan signifikansi $0,001 < \alpha 0,05$ yang mempunyai makna bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), artinya semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang juga akan semakin meningkat dengan asumsi kompetensi (X_2) tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien X_2 (Kompetensi) sebesar 0,493 dan signifikansi $0,00 < \alpha 0,05$ yang mempunyai makna bahwa kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), artinya semakin meningkat kompetensi maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang juga akan semakin meningkat dengan asumsi lingkungan kerja (X_1) tidak mengalami perubahan.

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel. Variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap variabel kinerja memiliki nilai sebesar 0,769 berarti variabel lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap variabel kinerja.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap variabel kinerja. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,591 hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja (Y) dapat diprediksi sebesar 59,1% dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan 40,9% merupakan kontribusi atau variasi yang diprediksi dari variabel lain diluar penelitian ini.

4.3.5 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial. Uji signifikansi ini dilaksanakan dengan cara membandingkan signifikansi t_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan $t_{tabel} \alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) masing-masing sebesar 3,476 dan 4,877 yang lebih besar dari $t_{tabel} 1,993$, begitu juga dengan tingkat probabilitas masing-masing 0,001 dan 0,000 yang lebih kecil dari probabilitas alpha 0,05. Ini berarti bahwa:

- H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang.
- H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang.

2. Uji F

Pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan uji hipotesis koefisien regresi secara simultan yaitu menguji kebenaran pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja (Y). Dari hasil perhitungan F_{hitung} (lingkungan kerja dan kompetensi) dengan nilai 49,923 yang lebih besar dari $F_{tabel} 3,13$, kemudian

dengan tingkat probabilitas 0,000 lebih kecil dari probabilitas alpha 0,05, hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima berarti lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengukuran hipotesis, secara simultan maupun parsial lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang. Secara umum pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang adalah kompetensi. Dalam pengertiannya, kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting dan sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2007:86). Sedangkan lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2005:8) lingkungan kerja adalah suatu set ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu yang panjang akan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian pada pengolahan data regresi linear berganda melalui *SPSS 16.00*, juga dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara variabel

lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), yang ditunjukkan dengan angka sebesar 0,351. Semakin baik lingkungan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Mangkunegara (2005:16-17) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Selain itu menurut Mursi (1998:76) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kinerja dipengaruhi oleh fasilitas pekerjaan, pola komunikasi, dan lain-lain yang termasuk didalam lingkungan pekerjaan sehingga menjadi kunci pendorong para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Lingkungan kerja pegawai yang baik dan pegawai mendapat kenyamanan dalam bekerja mendorong pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga kinerja pegawai meningkat sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Begitu juga halnya dengan variabel kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan angka 0,493. Semakin meningkat kompetensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang. Hasil penelitian ini kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang, seperti yang dinyatakan Wibowo (2007:86), kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja

yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, sehingga semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Kompetensi pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, seperti mengerjakan tugas dalam waktu yang tepat sesuai dengan yang dijadwalkan, tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga kinerja pegawai meningkat sesuai dengan yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_1), variabel kompetensi (X_2) dan variabel kinerja (Y) yang terdapat didalam kuesioner yang disebarakan kepada 72 responden di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai tergolong kategori baik. Pada distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja skor tertinggi terdapat pada dimensi hubungan kerja dengan rata-rata skor 3,90, kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai untuk berhubungan baik dengan pegawai lain sudah tergolong baik. Hal inilah yang harus dipelihara dan ditingkatkan lagi oleh pimpinan agar hubungan dan komunikasi pegawai dalam bekerja semakin lancar dan pegawai dapat menunjukkan peningkatan kinerja pada masa-masa yang akan datang. Akan tetapi dalam dimensi hubungan kerja ini memiliki indikator yang memiliki skor rata-rata terendah 3,76 yaitu indikator “Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan”, ini juga menggambarkan bahwa hubungan pegawai dengan sesama pegawai memang sudah berjalan dengan baik akan tetapi tidak pada hubungan pegawai dengan atasannya yang berarti bahwa pegawai tidak dapat berkomunikasi

dengan baik dengan atasan mereka, hal ini disebabkan sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai yang mengatakan bahwa kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini jarang sekali berada di kantor sehingga kesempatan untuk berkomunikasi langsung dengan kepala dinas tersebut sangat minim bisa dilakukan, sehingga mengakibatkan hubungan para pegawai dengan kepala dinas tersebut tidak berjalan dengan baik, oleh karena itu hendaknya untuk menjalin hubungan yang baik dengan para pegawai kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini lebih sering berada di kantor dan mengakrabkan diri dengan para pegawai secara personal serta jangan merasa sungkan untuk turun langsung dengan para pegawai. Sedangkan skor variabel lingkungan kerja yang masih rendah adalah dimensi peluang berkarir dengan rata-rata skor 3,73, kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai untuk berkarir atau memiliki jabatan yang lebih baik ini masih kurang. Lingkungan kerja masih perlu mendapat perhatian dan perbaikan terutama pada indikator fasilitas kerja dan peluang berkarir pegawai, agar pegawai dapat lebih menunjukkan peningkatan kinerja pada masa-masa yang akan datang.

Kemudian pada distribusi jawaban responden terhadap variabel kompetensi skor tertinggi terletak pada dimensi konsep diri dengan nilai 3,99. Sedangkan skor variabel kompetensi yang masih rendah terletak pada dimensi pengetahuan dengan rata-rata skor 3,84, kondisi ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang sudah baik dalam bekerja tetapi pada kenyataannya dalam bekerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini masih mengalami kesulitan untuk

memahami tugas-tugas yang diberikan dalam arti lain bahwa pengetahuan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini masih kurang. Oleh karena itu kompetensi pegawai masih perlu mendapat perhatian dan perbaikan terutama pada dimensi pengetahuan pegawai terhadap tugas yang diberikan, agar kedepannya pegawai dapat lebih menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih baik.

Untuk variabel kinerja skor yang masih rendah terdapat pada dimensi *dependability* dengan rata-rata skor 3,68, indikator yang memiliki skor rata-rata rendah adalah indikator “Pegawai tidak pulang kerja sebelum jam pulang kerja” dengan skor rata-rata 3,34 dan indikator “pegawai dapat menggunakan waktu kerja dengan efektif” dengan skor rata-rata 3,36. kondisi ini menunjukkan bahwa kehadiran pegawai di tempat kerja pada jam kerja masih tergolong rendah dalam variabel kinerja dan masih kurang sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai ini tidak begitu baik, karena waktu yang seharusnya para pegawai tersebut bekerja malah tidak dimanfaatkan dengan baik. Selain pada dimensi *dependability* indikator yang memiliki skor rata-rata yang rendah juga terdapat pada dimensi Iniatif dengan skor rata-rata 3,70. Yang mana indikator yang memiliki rata-rata skor terendah 3,37 adalah indikator “pegawai mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah dari atasan”. Hal ini menggambarkan bahwa *initiative* para pegawai ini dalam mengerjakan tugas yang diberikan masih sangat kurang. Maka dari penjelasan diatas dimensi *dependability* dan dimensi *initiative* ini masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan

lagi, agar secara keseluruhan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang lebih meningkat.

4.5. Implikasi Strategi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan lewat kuesioner terhadap 72 responden, terlihat adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang. Hal ini tercermin dari hasil penelitian atas jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dikuesioner mengenai lingkungan kerja dan kompetensi.

Secara empiris kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompetensi. Kinerja pegawai diindikasikan dengan; 1) *Quantity Of Work*, 2) *Quality Of Work*, 3) *Job Knowledge*, 4) *Cooperation*, 5) *Dependability*. 6) *Initiative*.

Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang sudah tergolong baik, namun masih ada beberapa yang perlu untuk ditingkatkan. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang, perhatian dan pengawasan terhadap kinerja pegawai harus ditingkatkan lagi, seperti mengawasi dan mengingatkan pegawai dalam bekerja agar lebih berhati-hati untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga nantinya bisa meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dan pengawasan juga harus ditingkatkan dalam hal kedisiplinan yang lebih ketat lagi melalui sanksi atau konsekuensi dari setiap tindakan pegawai yang dinilai kurang atau menyalahi dari ketentuan yang ada, terutama dari dimensi *dependability*, yaitu mengenai ketidakpulangan pegawai pada saat jam kerja, serta keefektifan pegawai dalam

menggunakan waktu kerja yang ada. Selain dari dimensi *dependability* dimensi *Initiative* juga harus menjadi perhatian terutama pada *initiative* pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sehingga tingkat *initiative* dan kesadaran pegawai untuk mentaati aturan-aturan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang dapat lebih baik lagi sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan demikian maka diharapkan secara umum kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang akan meningkat.

Untuk mendukung kinerja yang lebih baik hendaknya pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang terus menerus memperbaiki lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang seperti lebih meningkatkan lagi hubungan dalam hal komunikasi terhadap para pegawainya agar diharapkan kebutuhan para pegawai akan memiliki hubungan yang baik dengan orang di lingkungan kerjanya bisa terpenuhi, selain itu pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang juga harus memperhatikan fasilitas para pegawai dalam bekerja, mulai dari tata ruang kerja, perlengkapan kerja seperti menyediakan lebih banyak komputer dan lain sebagainya yang bersifat pendukung aktifitas kerja para pegawai, agar dapat mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang juga harus memperhatikan kebutuhan lain dari para pegawai yaitu dibidang pengembangan karir mereka karena ketika organisasi menuntut kinerja yang baik dari para pegawai, pegawai juga menginginkan hal yang lebih dari organisasi. Jadi dalam hal ini para pemegang kebijakan harus memberi ruang terutama pegawai-pegawai yang baru untuk dapat berkembang. Sehingga ketika hal ini sudah terpenuhi para pegawai mendapatkan

kenyamanan dan kebutuhannya dalam bekerja maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Pimpinan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang ini juga hendaknya lebih memperhatikan kompetensi pegawainya agar ketika mendapatkan tugas pegawai tidak mengalami kesulitan lagi dalam penyelesaiannya, hal ini penting dilakukan karena banyak responden atau pegawai itu sendiri yang menyatakan dalam hasil koesioner mereka mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaan yang diberikan dalam artian kurangnya pengetahuan para pegawai ini untuk memahami suatu pekerjaan, untuk menyikapi hal tersebut hendaknya para pimpinan atau pihak yang memegang kebijakan membuat program-program pelatihan untuk menambah pengetahuan dan melatih skill para pegawai sehingga nantinya bisa meningkatkan kinerja pegawai yang paling tinggi dalam upaya mencapai visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang sudah tergolong tinggi yaitu dengan rata-rata skor 3,82, namun masih perlu untuk ditingkatkan.
2. Lingkungan kerja (X1) pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 0,351 dengan tingkat signifikansi 0,001.
3. Kompetensi (X2) pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 0,493 dengan tingkat signifikansi 0,000.
4. Lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang yang ditunjukkan dengan dengan nilai F_{hitung} 49,923 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,13, kemudian dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0,05, yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang.

5.2. Saran

Dari kesimpulan dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang. Adapun saran yang perlu disampaikan adalah:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang, hendaknya perhatian dan pengawasan terhadap kinerja pegawai harus ditingkatkan lagi, seperti meningkatkan kedisiplinan yang lebih ketat melalui sanksi atau konsekuensi dari setiap tindakan pegawai yang dinilai kurang atau menyalahi dari ketentuan yang ada dan juga lebih meningkatkan lagi inisiatif para pegawai dalam bekerja. Sehingga inisiatif pegawai dalam bekerja lebih baik dan kesadaran pegawai untuk mentaati aturan-aturan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang dapat tumbuh dan meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan. Seperti membuat peraturan-pertauran baru yang didalam peraturan tersebut terdapat sebuah sangksi yang tegas bagi para pegawai yang melanggarnya. Dan juga untuk meningkatkan inisiatif para pegawai tersebut dalam bekerja saran dari peneliti, pihak pimpinan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang tersebut memberikan sebuah motivasi kepada para pegawai bahwa peran mereka dalam terwujudnya tujuan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang itu sangat penting, serta bisa juga dibuat sebuah program penghargaan persemester bagi

karyawan yang memiliki kinerja terbaik, sehingga nantinya diharapkan semangat mereka untuk bekerja akan tumbuh lebih baik.

2. Untuk memperbaiki lingkungan kerja, pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang hendaknya terus menerus memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja melalui memperbaiki tata ruang kantor dan fasilitas-fasilitas dalam bekerja, sehingga kenyamanan pegawai dalam bekerja bisa didapatkan, pimpinan hendaknya juga meningkatkan dan memelihara hubungan yang baik antara sesama pegawai dan pegawai dengan atasan, untuk pemenuhan kebutuhan pegawai untuk berhubungan baik dengan orang-orang dilingkungan kerjanya.
3. Dan juga untuk memperbaiki kompetensi pegawai dalam bekerja , pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang hendaknya terus menerus memperhatikan dan meningkatkan pengetahuan para pegawainya melalui program-program pelatihan dan sejenisnya agar pegawai tidak mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan juga untuk menghindari kesalahn-kesalahan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga diharapkan kedepannya kinerja para pegawai akan lebih baik lagi dan visi dan misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang bisa dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstronng, Michael 1998. *Performance Management : The New Realities*. New York: Institute of Personnel and Development.
- Bernadin, N.J & Russell J.E.A 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. An Ex Prrimentel A Perancch, International Edition, Mcgrwe Hill.Inc
- Dharma, N 2003, Manajemen Survei. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Gomes, Fasion Cordosa, 2003, Manajemn Sumber Daya Manusia. Offset. Yogyakarta
- Irawan, Prasetya. 1999. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Indriantoro, Nur. 2002. *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan 2. Yogyakarta: BPFE.
- Jalaludin, S 2008. Psikologi Komunikasi. Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Kinerja SDM*. Yogyakarta: YKPN
- Mursi, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Ynag Kompetitif*. Yogyakarta. Ilmu Ekonomi YKPN
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Penelitian yang dilakukan oleh Anbri (2010) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCP. Pulo Brayan Medan.
- Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2011) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Tirtandi Propinsi Sumatra Utara.
- Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2011) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Tirtandi Propinsi Sumatra Utara.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis I*. (4th Ed). Jakarta: Salemba

Empat.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sukmadinata, Syaodih Nana. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Suprihanto, Dkk. 1999. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabet.

Soeratno dan Arsyad, Lincolin. 2003. *Metodologi Penelitian: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMD YKPN.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta : Raja Wali Pers.

LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instanssi Pemerintah), Dinas Pekerjaan

Umum Kabupaten Kepahiang Tahun 20112.

<http://www.perencanaan.ipdn.ac.id>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com>

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat dalam rangka penulisan Proposal Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepahiang”

Biodata Peneliti

Nama : SANDI

NPM : C1B010009

Fak/Jur : Ekonomi & Bisnis/Manajemen

Peran dan partisipasi Ibu/Bapak dalam memberikan tanggapan terhadap berbagai pernyataan dalam kuesioner ini akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan, atas partisipasi dan kerjasama yang baik, peneliti mengucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/ibu diminta untuk memilih salah satu pilihan yang paling mewakili dengan mengisi tanda Check (\surd) pada kolom dan pilihan jawaban yang telah disediakan.

SS (Sangat Setuju), **S** (Setuju), **CS** (Cukup Setuju), **TS** (Tidak Setuju), dan **STS** (Sangat Tidak Setuju)

Identitas Responden

Jenis Kelamin : **Laki-laki** **Perempuan**

Umur Saat Ini : ≤ 20 thn 21-30 th 31-40 thn
 41-50 thn ≥ 50 th

Pendidikan Terakhir : **SMP** **SMA** **D-3**
 S-1 **S-2**

Masa Kerja Saat Ini : ≤ 5 th 6-10 thn 11-15 thn
 16-20 thn ≥ 21 thn

- **Kinerja**

Variabel Penelitian	STS	TS	CS	S	SS
<i>Quantity Of Work</i>					
1. Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya					
2. Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasan saya					
3. Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4. Saya dapat memenuhi jumlah pekerjaan yang diberikan dalam satu priode					
5. Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum batas waktu yang diberikan					
<i>Quality Of Work</i>					
1. Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan					
2. Saya berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja					
3. Saya dapat mempertahankan kinerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi					
4. Saya trampil dalam menggunakan peralatan kerja					
5. Saya dapat menyesuaikan keinginan atasan dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
<i>Job Knowledge</i>					
1. Saya dapat memahami tugas yang diberikan kepada saya					
2. Saya bekerja sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki					
3. Saya memiliki pengalaman dalam bidang tugas yang diberikan					
4. Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan mudah					
<i>Cooperation</i>					
1. Saya bisa bekerjasama dengan pegawai lain					
2. Saya mampu mengerjakan tugas dilingkungan kerja yang baru					
3. Saya memiliki sikap peribadi yang ramah dan baik serta mudah bergaul dengan pegawai lain					
4. Saya dapat memahami sikap yang berbeda-beda diantara sesama pegawai					
5. Saya bersedia menerima kritikan dan saran dari pegawai lain dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
<i>Dependability</i>					
1. Saya hadir di kantor sesuai jam kerja yang telah ditentukan					
2. Saya sangat konsisten dengan jadwal masuk kerja					
3. Saya tidak pernah pulang kerja sebelum jam pulang kerja					
4. Saya dapat menggunakan waktu kerja dengan efektif					
5. Saya tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja, kecuali keperluan dinas					
<i>Initiative</i>					
1. Saya dapat dengan cepat menanggapi permasalahan yang terjadi di dalam organisasi					
2. Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan					
3. Saya bersedia membantu ketika pegawai lain sedang menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4. Saya bersedia dan siap menerima amanah dari atasan					
5. Saya ikut serta mengamati perkembangan dan persoalan didalam lingkungan organisasi					

- **Lingkungan Kerja**

Variabel Penelitian	STS	TS	CS	S	SS
Pola Komunikasi					
1. Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan					
2. Saya mudah memahami apa yang disampaikan oleh atasan mengenai tugas-tugas yang diberikan					
3. Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan gagasan-gagasan yang saya miliki					
4. Saya dapat berkomunikasi dengan baik diantara sesama pegawai					
5. Jalur tanggung jawab atau pelaporan sudah tersusun dengan baik					
Hubungan Karyawan					
1. Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					
2. Saya memiliki hubungan yang baik diantara sesama pegawai					
3. Saling membantu ketika pegawai lain mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
4. Saya mudah bergaul dengan baik dengan rekan kerja yang ada					
5. Saya bersedia menerima kritik dan saran dari atasan ataupun dari sesama pegawai					
Peluang Berkarir					
1. Saya dapat memahami jalur karir yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten kepahiang ini					
2. Saya diperlakukan secara adil dalam pengembangan karir					
3. Saya diberi kesempatan untuk beraktualisasi diri atau menunjukkan kemampuan kepada atasan					
4. Saya diberikan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan					
5. Saya diberikan bimbingan untuk mencapai karir yang lebih baik					
Pasilitas Kerja					
1. Saya mendapatkan pasilitas kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					
2. Saya dapat dengan mudah mendapatkan peralatan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan					
3. Saya mendapatkan ruangan yang sesuai dengan yang saya butuhkan					
4. Pasilitas kerja yang ada di Dinas Pekerjaan Umum sudah memenuhi kebutuhan para pegawai					
5. Jika ada hal yang belum tersedia yang menyangkut dengan pasilitas kerja maka pihak atasan dengan segera mengadakan pasilitas tersebut					

- **Kompetensi**

Variabel Penelitian	STS	TS	N	S	SS
Konsep Diri					
1. Saya memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
2. Saya memiliki sikap yang baik diantara sesama pegawai					
3. Saya dinilai baik oleh sesama pegawai					
4. Saya sering memberi masukan dan saran kerekan kerja					
5. Saya memiliki ketaatan yang baik terhadap peraturan-peraturan yang berlaku					
Pengetahuan					
1. Saya memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan yang diberikan					
2. Saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan mudah dalam waktu yang singkat					
3. Saya memiliki pengalaman terhadap tugas yang diberikan					
4. Saya dapat berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja terhadap persoalan tugas yang diberikan					
5. Saya mendapatkan peletihan terhadap bidang pekerjaan yang diberikan					
Keterampilan					
1. Saya dapat melahirkan kreativitas-kreativitas yang berguna untuk kemajuan organisasi					
2. Saya dapat mengerjakan tugas diluar bidang yang saya emban					
3. Saya bisa menggunakan peralatan-peralatan yang menunjang pekerjaan (Komputer, Kendaraan dll)					
4. Dalam kondisi yang mendesak saya bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa menggunakan peralatan dan perlengkapan yang tersedia					
5. Saya siap menerima pekerjaan dalam bidang apapun					
Emosional					
1. Saya capat menstabilkan emosional saya dalam bekerja					
2. Saya dapat menstabilkan emosional saya ketika mendapatkan tekanan dari pekerjaan					
3. Saya bisa mengontrol emosi saya ketika menghadapi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja					
4. Saya dapat membedakan antara urusan pekerjaan dengan urusan pribadi dalam bekerja					
5. Saya tidak mudah terpengaruh dengan pegawai-pegawai lain yang bersikap negatif					

Tabulasi Jawaban Responden Pengujian dan Regresi Variabel Kinerja (Y)

No Responden	Variabel (Y)																														ΣY	
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Y 23	Y 24	Y 26	Y 27	Y 28	Y 29	Y 30			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	119	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	116	
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	114		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	118		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	117		
7	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	114	
8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	114	
9	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	96	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
11	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	112	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	114	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	119
20	4	4	5	1	2	3	2	4	4	4	5	4	3	2	1	5	1	2	4	5	2	2	4	4	5	2	2	3	5	98		
21	4	4	4	1	1	3	3	4	4	4	5	4	5	2	1	5	1	2	4	5	2	2	4	4	5	2	2	3	3	97		
22	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	105		
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	119		
24	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	1	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	122		
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	109		
26	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	98		
27	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	104		

Tabulasi Jawaban Responden Pengujian dan Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

NO Responde n	Variabel (Y)																				ΣY
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15	X1. 16	X1. 17	X1. 18	X1. 19	X1. 20	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	75
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	76
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	76
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	80
8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	76
9	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	72
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	75
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	75
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
13	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	80
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	4	4	4	5	1	4	3	5	4	4	2	2	1	4	5	4	2	3	3	4	68
21	4	4	4	5	1	4	3	5	4	4	2	2	1	4	5	3	2	3	3	4	67
22	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	67
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	71
24	2	4	5	4	3	4	5	4	4	4	2	2	4	1	1	2	2	2	3	3	61
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	60
27	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	67

60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
61	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	77
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	78
65	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	85
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	74
67	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	94
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
71	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	78
72	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	76

Tabulasi Jawaban Responden Pengujian dan Regresi Variabel Kompetensi (X2)

NO Responden	Variabel (Y)																				ΣY
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15	X2. 16	X2. 17	X2. 18	X2. 19	X2. 20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	78
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77
9	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	57
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	79
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
13	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	81
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79
20	4	4	2	2	4	1	1	2	4	4	5	1	4	1	2	1	4	4	4	2	56
21	4	4	2	4	4	1	1	2	4	4	5	1	4	2	1	1	2	3	2	2	53
22	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	65
23	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	71
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	88
26	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.954	.950	70

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.9028	.47943	72
Y2	3.9028	.44909	72
Y3	3.9583	.35355	72
Y4	3.8611	.61221	72
Y5	3.8333	.60514	72
Y6	3.9861	.39336	72
Y7	3.8750	.47285	72
Y8	3.9306	.38735	72
Y9	3.9861	.35576	72
Y10	4.0278	.28935	72
Y11	4.0278	.28935	72
Y12	3.7639	.61651	72
Y13	3.9028	.53497	72
Y14	3.8333	.50351	72
Y15	3.7917	.64867	72
Y16	3.9167	.43605	72
Y17	3.8056	.64216	72
Y18	3.9306	.45429	72
Y19	3.9167	.40246	72
Y20	4.0000	.37529	72
Y21	3.7639	.61651	72
Y22	3.7361	.58123	72
Y23	3.8889	.49092	72
Y24	3.9583	.26203	72
Y25	3.9861	.39336	72

Y26	3.7500	.55029	72
Y27	3.9306	.45429	72
Y28	3.8611	.45364	72
Y29	3.9444	.40729	72
Y30	3.8056	.46387	72
X1.1	3.7500	.49647	72
X1.2	3.9861	.11785	72
X1.3	3.9722	.23570	72
X1.4	3.9722	.37425	72
X1.5	3.7778	.65482	72
X1.6	3.7639	.45943	72
X1.7	3.9722	.33450	72
X1.8	4.0000	.33567	72
X1.9	4.0000	.23736	72
X.10	3.9444	.37110	72
X1.11	3.8472	.49390	72
X1.12	3.8056	.52107	72
X1.13	3.7778	.63295	72
X1.14	3.4861	.75046	72
X1.15	3.6389	.71809	72
X1.16	3.7778	.53661	72
X1.17	3.7917	.57989	72
X1.18	3.8333	.50351	72
X1.19	3.6667	.58140	72
X1.20	3.7778	.50969	72
X2.1	4.1806	.48430	72
X2.2	4.0417	.31118	72
X2.3	3.8889	.46134	72
X2.4	3.9028	.41655	72
X2.5	3.9583	.39137	72
X2.6	3.7361	.64988	72
X2.7	3.8194	.65706	72
X2.8	3.8056	.52107	72
X2.9	3.9444	.44051	72
X2.10	3.9167	.43605	72
X2.11	3.8750	.52908	72

X2.12	3.8750	.64867	72
X2.13	3.9306	.34910	72
X2.14	3.7917	.62658	72
X2.15	3.8750	.62658	72
X2.16	3.8750	.64867	72
X2.17	3.8889	.49092	72
X2.18	3.8750	.47285	72
X2.19	3.7917	.55507	72
X2.20	3.8611	.53879	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	267.2500	285.430	.255	.954
Y2	267.2500	286.585	.198	.954
Y3	267.1944	284.497	.434	.953
Y4	267.2917	275.308	.695	.952
Y5	267.3194	274.953	.721	.952
Y6	267.1667	283.577	.457	.953
Y7	267.2778	283.077	.408	.953
Y8	267.2222	283.443	.475	.953
Y9	267.1667	284.169	.458	.953
Y10	267.1250	287.379	.238	.954
Y11	267.1250	290.674	.255	.955
Y12	267.3889	282.241	.346	.954
Y13	267.2500	283.035	.360	.954
Y14	267.3194	277.291	.730	.952
Y15	267.3611	274.769	.679	.952
Y16	267.2361	291.873	.695	.955
Y17	267.3472	278.455	.510	.953
Y18	267.2222	281.978	.499	.953
Y19	267.2361	286.127	.257	.954
Y20	267.1528	291.061	-.110	.955
Y21	267.3889	274.438	.733	.952
Y22	267.4167	280.331	.469	.953

Y23	267.2639	283.324	.377	.954
Y24	267.1944	285.680	.457	.953
Y25	267.1667	288.704	.695	.954
Y26	267.4028	276.300	.721	.952
Y27	267.2222	281.978	.499	.953
Y28	267.2917	281.026	.563	.953
Y29	267.2083	286.195	.249	.954
Y30	267.3472	281.300	.532	.953
X1.1	267.4028	285.596	.235	.954
X1.2	267.1667	288.845	.233	.954
X1.3	267.1806	287.981	.220	.954
X1.4	267.1806	289.502	.695	.955
X1.5	267.3750	276.857	.574	.953
X1.6	267.3889	285.678	.251	.954
X1.7	267.1806	285.361	.382	.954
X1.8	267.1528	288.216	.694	.954
X1.9	267.1528	286.075	.456	.954
X.10	267.2083	289.717	-.005	.955
X1.11	267.3056	276.948	.767	.952
X1.12	267.3472	275.920	.786	.952
X1.13	267.3750	273.815	.744	.952
X1.14	267.6667	277.662	.463	.954
X1.15	267.5139	284.732	.188	.955
X1.16	267.3750	282.125	.409	.953
X1.17	267.3611	277.530	.617	.953
X1.18	267.3194	279.882	.573	.953
X1.19	267.4861	279.014	.538	.953
X1.20	267.3750	283.815	.333	.954
X2.1	266.9722	285.887	.496	.954
X2.2	267.1111	286.551	.299	.954
X2.3	267.2639	279.380	.661	.953
X2.4	267.2500	282.725	.492	.953
X2.5	267.1944	285.145	.340	.954
X2.6	267.4167	274.218	.704	.952
X2.7	267.3333	273.606	.725	.952
X2.8	267.3472	277.835	.673	.952

X2.9	267.2083	282.224	.498	.953
X2.10	267.2361	281.000	.588	.953
X2.11	267.2778	284.260	.294	.954
X2.12	267.2778	271.358	.843	.952
X2.13	267.2222	286.034	.308	.954
X2.14	267.3611	272.572	.813	.952
X2.15	267.2778	275.274	.679	.952
X2.16	267.2778	271.358	.843	.952
X2.17	267.2639	277.831	.716	.952
X2.18	267.2778	281.077	.536	.953
X2.19	267.3611	279.445	.541	.953
X2.20	267.2917	274.998	.812	.952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
2.7115E2	289.793	17.02331	70

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	116.78	6.959	72
X1	76.54	5.074	72
X2	77.83	7.095	72

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.671	.721
	X1	.671	1.000	.648
	X2	.721	.648	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	72	72	72
	X1	72	72	72
	X2	72	72	72

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.580	4.513

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2033.310	2	1016.655	49.923	.000 ^a
	Residual	1405.134	69	20.364		
	Total	3438.444	71			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.242	8.140		5.190	.000
	X1	.482	.139	.351	3.476	.001
	X2	.484	.099	.493	4.877	.000

a. Dependent Variable: Y

Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)

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

TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI F UNTUK PROBABILITA = 0,05

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

Tabel r untuk df = 51-85

df= (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah			
	0,05	0,025	0,01	0,005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah			
	0.10	0.05	0.02	0.01
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748