

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
KABUPATEN ACEH TAMIANG**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

R O S M A I N I

NPM : 1720030037

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Tesis 2019. Rosmaini. NPM. 1720030037

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Uji regresi berganda bertujuan secara dasar sama dengan kolerasi sederhana atau berganda, yakni ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang.

Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Dimana Kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai t hitung sebesar 0,527 lebih kecil dari ttabel 1,668 dengan nilai sig 0,064 > 0,05, Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dibukti dengan hasil uji statsitik dengan nilai t hitung sebesar 0,864 lebih kecil dari t tabel 1,668 dengan nilai sig 0,390 > 0,05, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai t hitung sebesar 3,465 lebih besar dari t tabel 1,668 dengan nilai sig 0,004 < 0,05 di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The Influence of Competence, Motivation and Job Satisfaction on the Performance of employees in Public works and Public Housing in Aceh District Tamiang. Thesis 2019. Rosmaini. NPM. 1720030037

The purpose of this study was to determine the effect of competence, motivation and job satisfaction on the Performance of Employees in Public Works and Public Housing in Aceh Tamiang District

This study uses an associative type of research that aims to analyze the relationship between one variable with other variables or explain the influence of independent variables on the dependent variable. For hypothesis testing carried out by multiple regression tests. Multiple regression test aims basically the same as correlation simple or multiple, which is to know whether there are influences between two variables. The sampling technique used in this study is saturated samples the sample of this study was all employees within the scope of public works and Aceh Tamiang regency public housing totaling 80 people.

From the results of this study it is proven that the influence of competence, motivation and job satisfaction on the performance of employees both partially or simultaneously. Where competence has a positive and insignificant Influence on employee performance is evidenced by the results of statistic test with t count of 0.527 smaller than table 1.668 with a sig value of $0.064 > 0.05$. Motivation has a positive and insignificant effect on employee performance proved by the results of statistical tests with a value of t count of 0.864 smaller than t table 1.668 with a sig value of $0.390 > 0.05$, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance is proven by the results of Statistical tests with t count value of 3.465 greater than t table 1.668 with a sig value of $0.004 < 0.05$ in Public Works Services and Public Housing In The District Of Aceh Tamiang

Keywords : Competence, Motivation, Job satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah ,melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat beriringkan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun tesis ini yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”**.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Chaidir Hamzah (Alm) dan ibunda Mardiani (Almh), Suami tercinta Fachruddin, ST serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, semangat, perhatian dan pengertian yang tulus, cinta dan kasih sayang serta nasihat yang baik

2. Bapak Dr. Sjahril Effendi P, M.Si.,M.A.,M.Psi.,M.H, selaku Ketua Prodi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen Pembimbing I.
3. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE,MM, selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran dan masukan bagi peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen dan selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Bapak Fahrizal Zulkanain, ST.,M.Sc.,Ph.D, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak Ir. Junaidi, selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang telah memberikan izin riset.
8. Semua teman-teman di Program Studi Magister Manajemen UMSU dan teman-teman di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik Bapak-bapak dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, Aamiin Ya Rabbal 'Alami.

Medan, Maret 2019

Peneliti

ROSMAINI

NPM : 1720030037

DAFTAR PUSTAKA

Moch Noor Setyo Wardono (2012) Pengaruh Pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan senen kabupaten Kediri

Rokhilah dkk dalam Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 29 No.1 Januari 2014
Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang

I Wayan Juniantara (2015) “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar

Chadek Novi Charisma Dewi (2014),” Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara

Rivai (Muhammad Sandy, 2015:12)

Torang (2012:118) Kinerja

Rivai dan Sagala (2011:308) “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain

Wibowo (2012:324)

Wibowo (2010:379) berpendapat “bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”

Hasibuan (2016:141) “mengemukakan motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya

Siagian (2012:295)

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Identifikasi Masalah	9
	C. Batasan dan Rumusan Masalah	9
	1. Batasan Masalah	10
	2. Rumusan Masalah.....	11
	D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
	1. Tujuan Penelitian.....	11
	2. Manfaat Peneltian	12
BAB II	LANDASAN TEORI.	14
	A. UraianTeori.....	14
	1. Kinerja	14
	a. Pengertian Kinerja	14
	b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	15
	c. Penilaian Kinerja	16
	d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	17
	e. Indikator Kinerja Pegawai	18
	2. Kompetensi	19
	a. Pengertian Kompetensi.....	19
	b. Manfaat Kompetensi.....	20
	c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	20

d. Karakter Kompetensi	22
e. Indikator Kompetensi	23
3. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Manfaat Motivasi.....	25
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	26
d. Indikator Motivasi	28
4. Kepuasan Kerja.....	29
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	29
b. Manfaat Kepuasan Kerja	30
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	31
d. Indikator Kepuasan Kerja	33
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Defenisi Operasional Variabel	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel.....	44
E. Teknik Pegumpulan Data	45
F. Jenis dan Sumber Data	46
G. Instrumen Penelitian.....	47
H. Uji Instrumen.....	48

1. Uji Validasi.....	48
2. Uji Reliabilitas.....	53
I. Teknis Analisis Data	54
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
2. Uji Hipotesis.....	56
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Hasil Penelitian	61
1. Karakteristik Tempat Penelitian	61
a. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.....	61
b. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.....	62
c. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.....	63
d. Tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian.....	64
2. Identitas Responden.....	69
3. Analisis Diskriptif Variabel Penelitian.....	71
a. Variabel Kompetensi	72
b. Variabel Motivasi	73
c. Variabel Kepuasan Kerja.....	74
d. Variabel Kinerja	76

4. Uji Asumsi Klasik	77
a. Uji Normalitas.....	77
b. Uji Multikolinieritas	78
c. Uji Heteroskedastisitas	79
5. Pengujian Regresi Linier Berganda.....	80
6. Uji Hipotesis	82
7. Koefisien Determinasi (R^2).....	87
B. Pembahasan	89
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	89
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	91
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	94
4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	99
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	103
 DAFTAR PUSTAKA	97

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Devenisi variabel penelitian	41
Tabel 3.2	Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	44
Tabel 3.3	Daftar Populasi Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang.....	45
Tabel 3.4	Instrumen Skala Likert.....	48
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	50
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Motivasi.....	50
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	70
Tabel 4.2	Deskripsi skor jawaban responden kompetensi.....	72
Tabel 4.3	Deskripsi skor jawaban responden motivasi.....	73
Tabel 4.4	Deskripsi skor jawaban responden kepuasan kerja.....	74
Tabel 4.5	Deskripsi skor jawaban responden kinerja.....	76
Tabel 4.6	Uji one Kolmogorov smirnov test.....	77
Tabel 4.7	Hasil uji Multikololoneartas.....	79
Tabel 4.8	Hasil uji linier berganda.....	81
Tabel 4.9	Hasil Uji parsial	83
Tabel 4.10	Hasil Uji Simultan Signifikan.....	86
Tabel 4.11	Hasil Uji Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka konsep penelitian.....	37
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	58
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji f).....	59
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	80
Gambar 4.2	Kurva uji t variabel kompetensi.....	84
Gambar 4.3	Kurva uji t variabel motivasi.....	85
Gambar 4.4	Kurva uji t variabel kepuasan kerja.....	86
Gambar 4.5	Kurva uji F	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang professional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi. Salah satunya adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Aceh Tamiang yang di bentuk oleh Pemerintah untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman, yang sesuai di dalam Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yaitu “Memenuhi dan meningkatkan sarana dan prasarana dasar pekerjaan umum.”

Bangsa Indonesia selalu dihadapkan pada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance and clean governance*). Birokrasi diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern tidak hanya mengedapkan kemampuan menyelenggaraan tugas dan fungsi

organisasi saja tetapi juga mampu merespon aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi serta mampu melahirkan inovasi yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang professional.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi pemerintahan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang ada sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan pejabat pemerintah untuk lebih jeli melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang diharapkan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi Instansi yang terkait untuk menilai kemampuan, produktifitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai.

Menurut Rivai (Muhammad Sandy, 2015:12), Memberikan pengetahuan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Penelitian yang dilakukan Moch Noor Setyo Wardono (2012) Pengaruh Pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan senen kabupaten Kediri, menyatakan Adanya pengaruh dan signifikan antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan yang ditetapkan.

Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang di dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya harus memperhatikan kompetensi dan motivasi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal, tetapi pada kenyataannya masi adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurang nya motivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena diatas kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan hasil pekerjaan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawainya maka tujuan pekerjaan akan semakin mudah dicapai dan kuantitas maupun kualitas pekerjaan akan semakin baik.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*) pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di rekfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Rivai dan Sagala (2011:308) “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Wibowo (2012:324) “mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pemalang oleh Rokhilah dkk dalam Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 29 No.1 Januari 2014 Fakultas Ekonomi Untag Semarang. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mengembangkan model kompetensi yang berintergrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai-pegawainya, salah satu nya memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal salah satu nya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan pendidikan lanjutan setelah sarjana yaitu pascasarjana, dengan tujuan agar para pegawai bisa lebih professional dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi lagi. Namun dalam pelaksanaannya masi ada beberapa fenomena-fenomena yang ditemui penulis berkaitan dengan kompetensi tersebut, diantaranya masi ada pegawai menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan professional, walaupun tidak memiliki pengetahuan,

keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan pengalaman saja.

Kemudian ada diantara pegawai menganggap peningkatan kompetensi hanya buang-buang waktu dan biaya saja, karena mereka menganggap profesional dan produktifitas tinggi bukan akibat dari peningkatan kompetensi tetapi karena pengalaman kerja yang lama disuatu bidang. Padahal kinerja yang baik secara produktifitas dihasilkan harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan serta perilaku. Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik yaitu pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi.

Wibowo (2010:379) berpendapat “bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”.

Peningkat kinerja pegawai di berikan motivasi. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2016:141) “mengemukakan motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi

kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara (2015) “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar, populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian ini sebanyak 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan objek penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu tehnik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, untuk menentukan hasilnya menggunakan *Partial Least Square* (PLS) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang termotivasi untuk pencapaian kinerja yang baik, kurang bersemangat dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan.

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai supaya bisa meningkatkan kinerjanya sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan instansi tertentu. Motivasi sangat penting untuk pegawai karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung

perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengarahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010:501). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya Siagian (2012:295)

Dalam penelitian Chadek Novi Charisma Dewi (2014),” Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara”. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuisioner, pencatatan dokumen dan wawancara. Dan hasil yang didapat adalah adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Dari uraian diatas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan/instansi. Pada kenyataanya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan/instansi. Salah satunya adalah di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang terdapat beberapa pegawai yang kurang puas terhadap insentif yang diterimanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan waktu kehadiran di kantor jadi tidak sesuai peraturan datang dan pulang kerja tidak pada waktunya.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berdampak terhadap rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih adanya pegawai yang dalam penempatan tidak sesuai dengan kompetensinya.
2. Kurangnya motivasi terhadap pegawai yang membuat kinerja menjadi kurang maksimal
3. Sebagian pegawai masih belum merasakan kepuasan kerja yang maksimal
4. Pencapaian kinerja pegawai masi belum optimal

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Peneliti tidak meneliti seluruh faktor-faktor atau masalah yang mempengaruhi masalah, tetapi hanya sebatas masalah kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

1. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka peneliti memandang perlu membatasi masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian ini adalah Variabel yang dikaji dalam penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja.

2. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah yang ada, maka dapat di rumuskan masalah penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

2. Manfaat hasil penelitian

Adapun mamfaat penelitian adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Bagi penulis penelitian ini sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang untuk pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan ke jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

c. Manfaat Penelitian Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan penelitian ini pada tempat dimana penelitian bekerja, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja didalamnya merupakan orang-orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif.

Gomez (2012:152), “kinerja merupakan hasil perkalian antara kemampuan (*ability*) dengan motivasi (*motivation*)”. Menurut Sinambela dkk (2012) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko (2011), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap (*attitide*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tujuan dan manfaat kinerja pegawai, perlu mengadakan penilaian kinerja pegawai yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh manfaatnya bagi organisasi maupun perusahaan.

Menurut Bittel dan Newstom (2013:216) menyatakan bahwa ada tiga manfaat kinerja, yaitu :

1. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja yang dibawah standar.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kinerjanya.

3. Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

Sedangkan menurut Robbins (2011:58) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah :

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat dikatakan bahwa setiap organisasi yang dinamis dan ingin berkembang selalu melakukan penilaian kinerja pegawainya dalam suatu periode waktu tertentu.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu elemen dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada.

Simamora (2015:416) mengemukakan bahwa *performance appraisal* (penilaian kerja) adalah proses organisasi mengevaluasi kerja individu. Dalam penelitian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama kurun waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja dibandingkan dengan standar organisasi.

Hasibuan (2012:86) mendefenisikan penilain kerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan. Selanjutnya dinyatakan pula bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan suatu bentuk evaluasi kerja karyawan yang kemudian menjadikan evaluasi untuk menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan organisasi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas (2011:66), “cara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personil.

Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan

Menurut Gibson (2011:100), adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Dari pendapat ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan jika kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya individu.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Bernardin & Russel (2013:112) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah :

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja
yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan jika kualitas, kuantitas serta beberapa aspek yang lain mempunyai pengaruh dalam penilaian kinerja pegawai.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang/standar tertentu, dan hal ini akan tercermin dalam konteks pekerjaan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014:253), mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Rivai dan Sagala (2011:308), “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi”.

Sedangkan Pramudyo (2010:35), “kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan”.

Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menhadai tanggung jawabnya.

b. Manfaat kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki secara formal, dan sangat diperlukan pengakuan secara formal tersebut dimiliki oleh para pegawai dari suatu instansi. Dalam hal ini Sutrisno (2010:112) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai manfaat yaitu :

1. Memperjelas standar kerja dan ahrapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
5. Memudahkan adaptasi terhadap perunahan
6. Dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, Michael Zwell dalam Wibowo (2010:102) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, diantaranya :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain

maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.
3. Pengalaman
Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.
4. Karakteristik Kepribadian
Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Isu Emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seseorang pegawai.
6. Kemampuan Intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Sedangkan menurut Wibowo (2011:86), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Budaya organisasi
5. Emosi
6. Kemampuan intelektual

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa sangat banyak yang dapat mempengaruhi kompetensi yang dimiliki individu dari pegawai beberapa diantaranya adalah keyakinan, kemampuan dan pengalaman.

d. **Karakteristik Kompetensi**

Kompetensi merupakan beberapa karakteristik yang dapat diartikan jika kompetensi merupakan hal yang sangat diperlukan bagi setiap pegawai dalam mengembangkan karirnya.

Karakteristik kompetensi menurut *Spencer and Spencer* dalam Sutrisno (2011:206) terdapat lima aspek, yaitu :

1. *Motiver* adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. *Tralis* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu
3. *Self-Concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang
4. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sedangkan menurut Wibowo (2011:87) adapun yang menjadi karakteristik kompetensi adalah :

1. Motif
2. Watak
3. Nilai-nilai yang dimiliki individu
4. Kemampuan ilmunan
5. Ketrampilan

Dari uraian diatas berkaitan dengan karakteristik kompetensi dapat disimpulkan jika semua sangat berhubungan satu sama lain dalam membentuk kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.

e. Indikator kompetensi

Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada diluar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Menurut Mathis & Jackson (2011:12), adapun yang menjadi indikator kompetensi adalah :

1. Pengetahuan'
2. Keterampilan
3. Kemampuan

Sedangkan menurut Specer and Spencer (2011:34).

Kompetensi individual dapat diklarifikasikan menjadi tiga yaitu :

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relative stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemampuan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan emosional.
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relative bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, kosep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

Dari uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator kompetensi adalah pengetahuan, kemampuan dan lain-lain yang semuanya bisa di dorong dari berbagai pendidikan formal maupun non formal.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya.

Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Agar pengertian motivasi ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi motivasi diantaranya adalah :

Menurut Frederick Herzberg dikutip dalam Doni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa: “motivasi adalah faktor-faktor yang

sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”.

Menurut Veithzal Rivai (2011:837), mendefinisikan bahwa, “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk motivasi antara lain : motivasi berprestasi/kinerja, motivasi kekuasaan, motivasi sosial, ganjaran/umpan balik dan motivasi pribadi.

b. Tujuan dan manfaat motivasi

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012 : 292) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan/instansi tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan/instansi telah tercapai maka kinerja perusahaan/instansi tersebut baik.

c. **Faktor-faktor Motivasi**

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c.. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan

dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

d. Indikator Motivasi

Indikator di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah.

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.

a. Mengembangkan kreativitas.

b. Antusias untuk berprestasi tinggi.

2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.

a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya :

Menurut Wexley dan Yuki dalam Suwanto (2011:263), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

Menurut Hasibuan (2010:117), mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”.

Menurut Danang (2011:25), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

b. Tujuan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan terhadap segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan tersebut.

1. Meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja
2. Meningkatkan semangat kerja
3. Mengurangi tingkat absensi
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

Menurut Robinson dan Comers (2000) dalam Zoeldhan (2013:153), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan/instansi pemerintahan harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, yaitu :

1. Kinerja karyawan, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
2. Perilaku organisasi, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.
3. Kehadiran karyawan, ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Jenis pekerjaan yang dilakukan
Kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki akan memberikan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas.

2. Upah

Upah atau gaji menjadi faktor utama dalam menarik perhatian pekerja, melalui pemberian gaji yang adil dan kompetitif, maka dengan sendirinya akan meningkatkan kepuasan kerja pada internal pegawai dan diharapkan akan memberikan efek positif terhadap performa kerja pegawai.

3. Kesempatan memperoleh promosi kenaikan jabatan

Promosi kenaikan pangkat merupakan faktor yang diincar oleh sebagian pegawai, adanya promosi juga meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karena hal ini akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan dirinya.

4. Pengawasan / supervisi

Adanya pengarahan, motivasi dan perhatian dari pimpinan kepada pegawai akan menciptakan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk melakukan kerja dengan lebih baik lagi.

5. Partner kerja

Semakin baik hubungan dengan partner kerja kan berpengaruh pada kepuasan kerja khususnya pada persepsi pegawai terhadap suasana kerja.

6. Keadaan tempat kerja

Kondisi tempat kerja yang rapi, bersih, tertib dan teratur akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Oleh karena

itu menjaga lingkungan secara fisik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Baron & Byrnedalam dalam A. Mangkunegara (2011 : 120)

ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, motivasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Effendi (2010:290) terdapat beberapa Dimensi dan indikator

Kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor Ekstrinsik, merupakan faktor yang bersumber dari luar diri seorang pekerja. Yang memiliki indikator sebagai berikut :
 - a. Kepuasan terhadap gaji.
 - b. Kepuasan terhadap keamanan kerja.
 - c. Kepuasan terhadap kondisi kerja.
 - d. Kepuasan terhadap status.
 - e. Kepuasan terhadap kebijakan organisasi.
 - f. Kepuasan terhadap mutu teknik pengawasan.
 - g. Kepuasan terhadap interaksi antar pegawai.
2. Faktor Intrinsik, merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri seorang pegawai. Yang memiliki indikator sebagai berikut :
 - a. Kepuasan terhadap pengakuan.
 - b. Kepuasan terhadap tanggung jawab.
 - c. Kepuasan terhadap prestasi.
 - d. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
 - e. Kepuasan terhadap kemungkinan untuk berkembang.
 - f. Kepuasan terhadap kemajuan.

B. Kerangka Konseptual

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Cara-cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan pegawai melalui kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan pada uraian teori diatas yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan/instansi pemerintahan.

Dessler (2012:116) mendefenisikan “kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi”.

Kompetensi merupakan karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi. Selain itu kompetensi merupakan kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja secara efektif dan kriteria yang membedakan antara orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Kemudian Nadia Karina dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Lampung dalam tesisnya berjudul “Analisi pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung.’ Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Dikarenakan kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kemudian kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Menurut Lubis (2012:88) ‘melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi yang kuat, dan maksimal akan menghasilkan kinerja pegawai

yang terus meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan/instansi pemerintahan dapat tercapai.

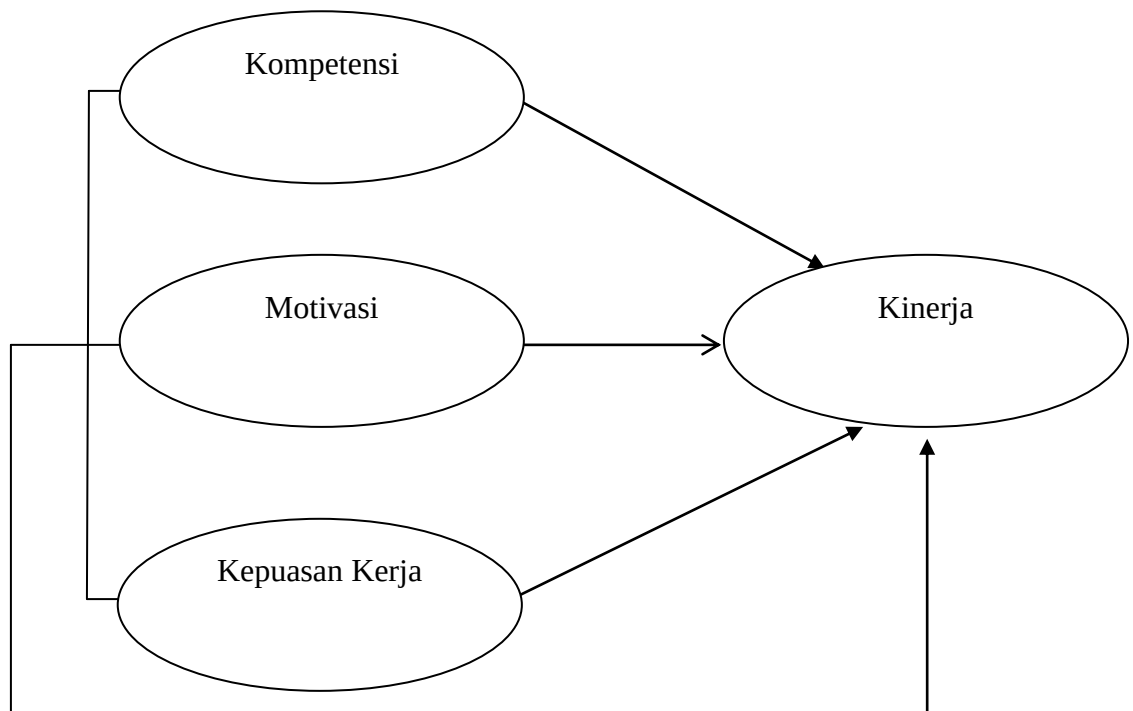
Hal hal yang mempengaruhi motivasi adalah:, intensitas kerja, pemahaman terhadap tujuan organisasi, ketekunan kerja. Dari definisi motivasi tersebut diatas maka karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai para pegawai. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja pegawai menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kompetensi pegawai saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi pegawai untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh atasan untuk memotivasi pegawainya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja pegawai didalam instansi tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

Konsep dasar pemikiran diatas digambarkan dalam kerangka konseptual (gambar) berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Pemikiran
(Sumber : diolah oleh peneliti)

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas semua rumusan masalah yang masih harus dibuktikan secara empiris. Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Ada pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y yang seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun penelitian adalah explanatory research, yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

Penelitian ini mempunyai tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif.

B. Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut., kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang". Maka penulis mengelompokan variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y). adapun penjelasannya sebagai berikut

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah X1 Kompetensi, X2 Motivasi dan X3 Kepuasan Kerja.

2. Variabel terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dipenelitian ini adalah Y kinerja.

Defenisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya, defenisi operasinal penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1**Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Dimensi
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan atau suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitasbiaya 5. Hubungan antar perorangan	1. Individual 2. Psikologis 3. Organisasi
Kompetensi (X1)	Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimiliki, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan	1. Semangat 2. Perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja 3. Proaktif dan inisiatif 4. Mencari informasi

Motivasi (X2)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Prestasi 4. Membentuk keahlian 5. Tanggung jawab 6. Kewajiban	1. Pemberian semangat kerja 2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja 3. Meningkatkan disiplin kerja 4. Meningkatkan prestasi kerja 5. Mempertinggi moral kerja karyawan 6. Meningkatkan rasa tanggung jawab 7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
--------------------------	---	--	--

Kepuasan (X3)	Kepuasan merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap kondisi kerja 3. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 4. Kepuasan terhadap interaksi antar pegawai 5. Kepuasan terhadap tanggung jawab 6. Kepuasan terhadap prestasi	1. Upah 2. Jenis pekerjaan yang dilakukan 3. Kesempatan memperoleh promosi kenaikan jabatan 4. Pengawasan / Supervisi 5. Partner Kerja 6. Keadaan tempat kerja
------------------	---	---	---

C. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian akan di laksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai Maret 2019.

Tabel 3.2 Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun															
		Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																
3	Pembuatan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Penelitian																
6	Pengumpulan Data																
7	Pengolahan Data																
8	Bimbingan Tesis																
9	Seminar Hasil																
10	Sidang Tesis																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2012:72), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang.

Tabel 3.3
Daftar Populasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan
Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Sekretaris, membawahi: - Kasubbag umum dan kepegawaian - Kasubbag program dan pelaporan - Kasubbag keuangan - UPTD	1 3 1 4 2
2	Bidang Bina Program dan Bina Kontruksi	
3	Bidang Sumber Daya Air	21
4	Bidang Bina Marga	13
5	Bidang CiptaKarya	14
6	Bidang Perumahan Rakyat	6
7	Bidang Tata Ruang	7
	Total	80

2. Sampel

Penelitian sampel dilakukan dengan menggunakan metode penelitian populasi yakni teknik penelitian yang mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel, menurut Sugiono (2012:88) “adapun sampel nya merupakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiono (2012:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya”. Dalam hal ini responden adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 80 orang yang dijadikan sampel penelitian, Studi dokumentasi, yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penulisan ini penulis menggunakan data kuantitatif, menurut sugiono (2010:15) “data kuantitatif merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka”. Penelitian ini terdiri atas 2 variabel yaitu Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (*Independent*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*)
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data primer yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Menurut sugiono (2012:137) “sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Sumber data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil opini observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang.

G. Instrumen Penelitian

Menurut Arukundo (2010:134), “instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”.

Pada penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah angket/kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor Sugiono, (2012:86). Skala ordinal (skala likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

Tabel 3.4
Instrumen Skala likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sugiyono (2012:86)

H. Uji instrumen

1. Uji Validasi

Untuk menguji apakah instrument yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai petunjuk pengukurannya maka dilakukan uji validitas. Uji validasi menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur . Situmorang dan Lufti (2011:79).” Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian”.

Uji validasi instrument penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*statiscal Package for social science*) IBM Statistic 20 Nilai validasi dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrument valid. Uji validitas dilakukan dengan metode sekali

ukur (*one shot methods*), dimana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali.

Pengujian validitas menggunakan SPSS dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $> r$ tabel atau $- r$ hitung $< - r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika r hitung $< r$ tabel atau $- r$ hitung $> - r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Sedangkan kriteria berdasarkan nilai signifikan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Rumus validitas Instrumen yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = nilai skor item pertanyaan ke i

Y = total nilai skor item pertanyaan variabel ke i

N = jumlah responden

Hasil pengujian validitas kuisioner/angket dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,650	0,220	Valid
2	0,561	0,220	Valid
3	0,442	0,220	Valid
4	0,320	0,220	Valid
5	0,449	0,220	Valid
6	0,501	0,220	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2019)

Berdasarkan tabel 3.5, dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan variabel Kompetensi dinyatakan Valid

Uji validitas pernyataan untuk variabel Motivasi dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,358	0,220	Valid
2	0,240	0,220	Valid
3	0,256	0,220	Valid
4	0,268	0,220	Valid
5	0,392	0,220	Valid

6	0,308	0,220	Valid
7	0,346	0,220	Valid
8	0,419	0,220	Valid
9	0,594	0,220	Valid
10	0,554	0,220	Valid
11	0,481	0,220	Valid
12	0,458	0,220	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2019)

Berdasarkan tabel 3.6, dapat dilihat jika seluruh r_{hitung} pernyataan variabel Motivasi lebih besar dari r_{tabel} , karena ini dapat disimpulkan jika seluruh instrument pernyataan variabel motivasi valid.

Uji validitas pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut :

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,537	0,220	Valid
2	0,482	0,220	Valid
3	0,441	0,220	Valid
4	0,463	0,220	Valid
5	0,417	0,220	Valid
6	0,527	0,220	Valid

7	0,380	0,220	Valid
8	0,320	0,220	Valid
9	0,575	0,220	Valid
10	0,399	0,220	Valid
11	0,422	0,220	Valid
12	0,378	0,220	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2019)

Berdasarkan tabel 3.7, dapat dilihat jika seluruh r_{hitung} pernyataan variabel kepuasan kerja lebih besar dari r_{tabel} , karena ini dapat disimpulkan jika seluruh instrument pernyataan variabel kepuasan kerja valid.

Uji validitas pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.8, berikut :

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,464	0,220	Valid
2	0,421	0,220	Valid
3	0,307	0,220	Valid
4	0,473	0,220	Valid
5	0,445	0,220	Valid
6	0,354	0,220	Valid
7	0,399	0,220	Valid

8	0,433	0,220	Valid
9	0,562	0,220	Valid
10	0,483	0,220	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2019)

Berdasarkan tabel 3.8, dapat dilihat jika seluruh r_{hitung} pernyataan variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari r_{tabel} , karena ini dapat disimpulkan jika seluruh instrument pernyataan variabel motivasi valid.

2. Uji Reliabilitas

Situmorang dan Lufti, (2011:79), "Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan". Menurut Sugiyono (2013:64), "sebuah faktor dinyatakan reliable/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6".

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS IBM Statistics 20 sebagai berikut :

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronback Alpha</i>	Konstanta	Reabilitas
Kompetensi (X1)	0,649	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,702	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,704	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,618	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2019)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliable/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur). Menurut Sugiyono (2013:64), "Sebuah faktor dinyatakan reliable/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

I. Teknis Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah dan data-data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepuasan Kerja

B_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 , kompetensi

B_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 , motivasi

B_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 , kepuasan kerja

a = konstanta

ϵ = Error

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Gozhali (2015:111),” ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik” . Analisa grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variabel independen sama dengan nol.

Ghozali (2015:111),”Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya”.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. (Ghozali 2015:134),”ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot maupun uji Glesjer”.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2012:244), “uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat”.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

1. Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05
2. Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. < 0,05

Rumus Uji t adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2012:244)

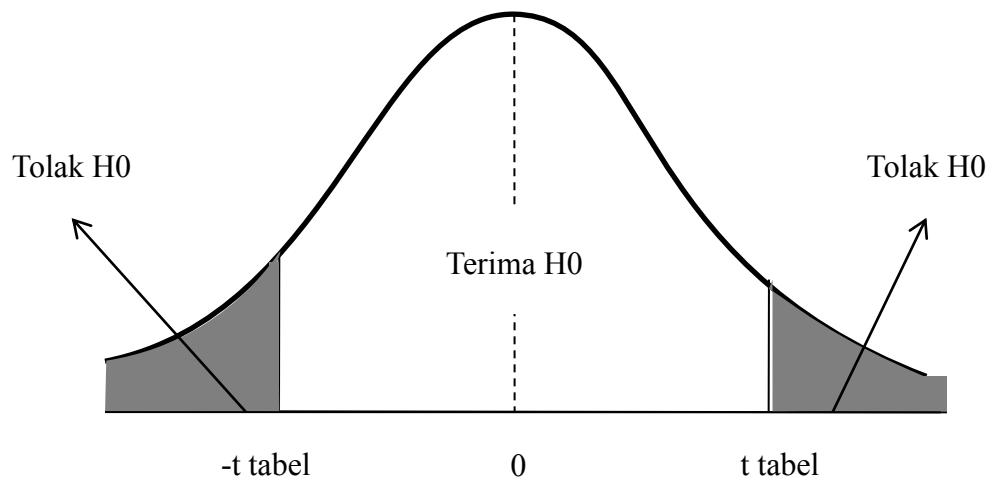
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

b. Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Bentuk pengujiannya :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai signifikansi:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:57) sebagai berikut :

F_h	=	$R^2 (n-k-1)$	
		$k (1-R^2)$	

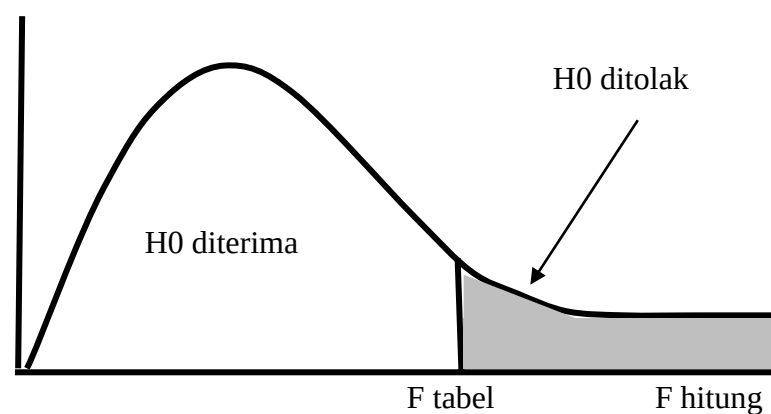
Keterangan :

F_h = F hitung

n = banyak sampel

k = jumlah variabel independen

R = Koefisien determinasi



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis (uji F)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap Y, sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Tempat Penelitian

a. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai tugas membantu Bupati menyelenggarakan tugas urusan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah :

1. Perumusan, perencanaan dan penetapan kebijakan teknis
2. Pembangunan dan Pengelolaan serta Perizinan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan umum yang ditetapkan Bupati.
3. Pengawasan dan pengendalian teknis dibidang Bina Marga,Sumber Daya Air, Cipta Karya, Perumahan dan Tata Ruang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.
4. Pengelolaan Tata Usaha Dinas. Pengelolaan unit pelaksana teknis dinas dan kelompok jabatan fungsional.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**b. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
Kabupaten Aceh Tamiang**

1. Visi

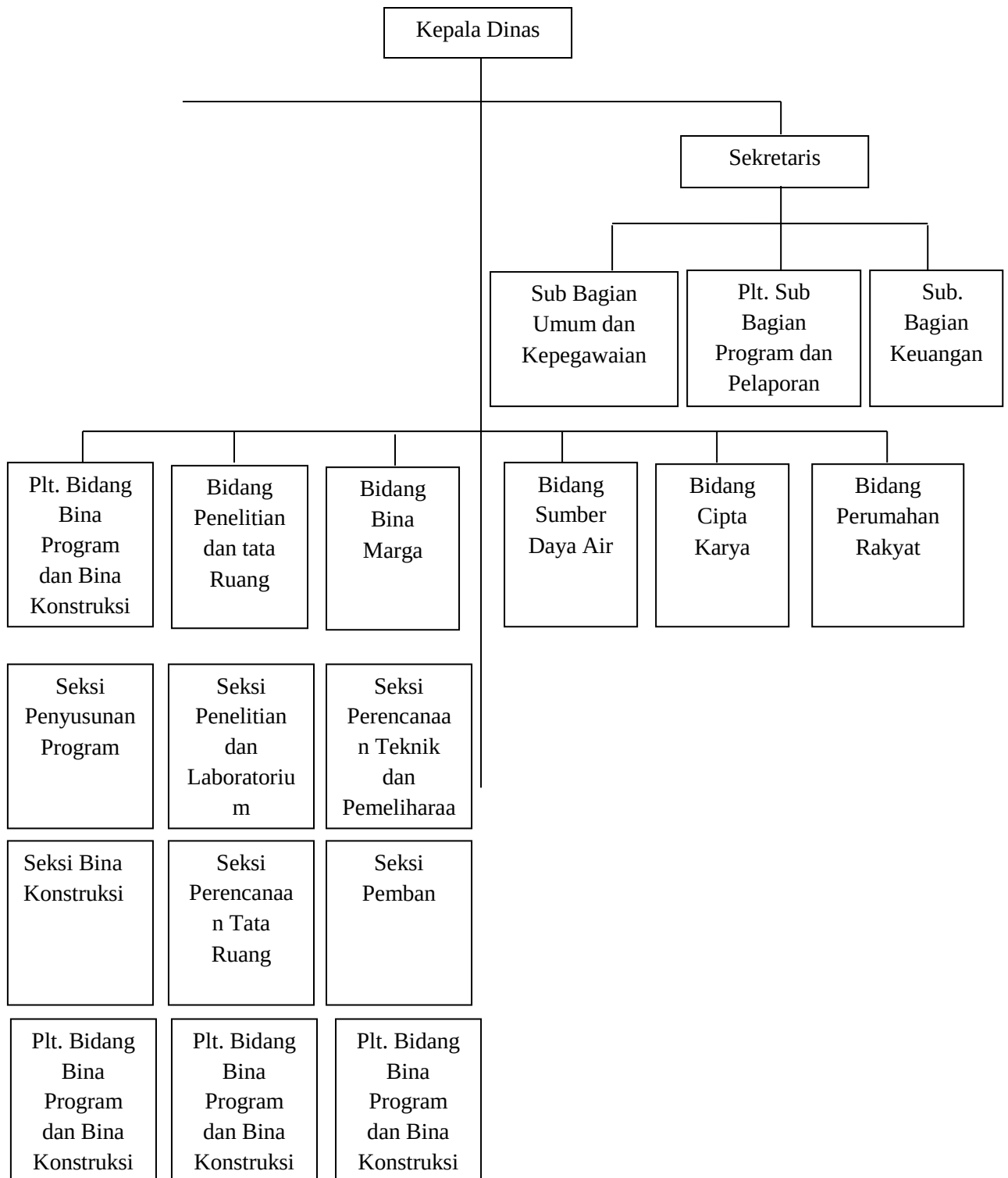
“Memenuhi dan meningkatkan Sarana dan Prasarana Dasar
Pekerjaan Umum”

2. Misi

- a. Memantapkan prasarana dan sarana jaringan transportasi wilayah
- b. Mewujudkan pembangunan yang ramah lingkungan dan berbasis partisipasi masyarakat
- c. Mengembangkan, meningkatkan dan diversifikasi pangan untuk memperkuat lumbung pangan.
- d. Mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, professional, humanis dan beretika.
- e. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang amanah berbasis Good Governance.

c. Struktur organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang



d. Tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian

Berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Tamiang No 53 tahun 2016, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas memimpin Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

2. Sekretaris

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan administrasi, umum, perlengkapan, peralatan, kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum, perundang-undangan, pelayanan administrasi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Sekretaris membawahi :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan pengelolaan urusan administrasi umum , kepegawaian, organisasi dan ketatalaksanaan, rumah tangga, perlengkapan, peralatan, inventarisasi asset, pemeliharaan dan hubungan masyarakat.

- b. Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan urusan penyusunan perencanaan, program kerja dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- c. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melakukan urusan pengelolaan administrasi keuangan, pertanggungjawaban dan pelaporan.

3. Bidang Bina Program dan Bina Konstruksi

Bidang Bina Program dan Bina Konstruksi mempunyai tugas melakukan Penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyusunan program, bina kontruksi serta evaluasi dan pelaporan.

Bidang Bina Program dan Bina Konstruksi membawahi :

- a. Seksi Penyusunan Program mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang penyusunan program.
- b. Seksi Bina Kontruksi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang bina kontruksi.
- c. Seksi Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang evaluasi dan pelaporan.

4. Bidang Penelitian dan Tata Ruang

Bidang Penelitian dan Tata Ruang mempunyai tugas melakukan Penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penelitian dan laboratorium, perencanaan tata ruang serta pembinaan dan pengendalian.

Bidang Penelitian dan tata Ruang membawahi :

- a. Seksi Penelitian dan Laboratorium mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang penelitian dan laboratorium.
- b. Seksi Perencanaan Tata Ruang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang perencanaan tata ruang.
- c. Seksi Pembinaan dan Pengendalian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang pembinaan dan pengendalian.

5. Bidang Bina Marga

Bidang Bina Marga mempunyai tugas melakukan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan teknik dan pemeliharaan, pembangunan jembatan serta pembangunan jalan.

Bidang Bina Marga membawahi :

- a. Seksi Perencanaan Teknik dan Pemeliharaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang perencanaan teknik dan pemeliharaan.
- b. Seksi Pembangunan Jembatan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang pembangunan jembatan.
- c. Seksi Pembangunan Jalan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang pembangunan jalan.

6. Bidang Sumber Daya Air

Bidang Sumber Daya Air mempunyai tugas melakukan Penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pelaksanaan di bidang irigasi dan rawa, sungai, waduk dan pantai serta tataguna dan pemeliharaan.

Bidang Sumber Daya Air membawahi :

- a. Seksi Irigasi dan Rawa mempunyai tugas mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang irigasi dan rawa.
- b. Seksi Sungai, Waduk dan Pantai mempunyai tugas mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang sungai, waduk dan pantai.

- c. Seksi Tataguna dan Pemeliharaan mempunyai tugas mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang tataguna dan pemeliharaan.

7. Bidang Cipta Karya

Bidang Cipta Karya mempunyai tugas melakukan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang tata bangunan, perumahan serta sarana dan prasarana kawasan permukiman.

Bidang Cipta Karya membawahi :

- a. Seksi Tata Bangunan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang tata bangunan.
- b. Seksi Perumahan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang Perumahan.
- c. Seksi Sarana dan Prasarana Kawasan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang sarana prasarana kawasan permukiman.

8. Bidang Perumahan Rakyat

Bidang Perumahan Rakyat mempunyai tugas melakukan Penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan

di bidang perencanaan dan pembiayaan perumahan, pola pembiayaan perumahan serta pendayagunaan dan evaluasi bantuan perumahan.

Bidang Perumahan Rakyat Membawahi :

- a. Seksi Perencanaan dan Pembiayaan Perumahan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang perencanaan dan pembiayaan perumahan.
- b. Seksi Pola Pembiayaan Perumahan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang pola pembiayaan perumahan.
- c. Seksi Pendayagunaan dan Evaluasi Bantuan Perumahan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis di bidang pendayagunaan dan evaluasi bantuan perumahan.

2. Identitas Responden

Pengambilan data terhadap responden pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang menjadi sampel penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan langsung ke lapangan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 80 responden.

Dari 80 responden yang disebar, keseluruhan responden mengembalikan kuesioner. Hal ini berarti bahwa semua responden bersedia mengisi kuesioner dan tidak keberatan menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	66	82,5
		Perempuan	14	17,5
2	Usia	30 - 40 Tahun	25	31,3
		41 - 50 Tahun	45	56,2
		> 50 Tahun	10	12,5
3	Tingkat Pendidikan	SMA	28	35
		Diploma (D3)	6	7,5
		Strata -1	43	53,8
		Strata -2	3	3,7
4	Masa Kerja	≤ 5 Tahun	3	3,7
		6 - 10 Tahun	26	32,5
		11 - 15 Tahun	33	41,3
		16 - 20 Tahun	16	20
		> 20 Tahun	2	2,5

Sumber : Data diolah dari lampiran 1 (2019)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin jumlah pegawai laki-laki lebih banyak yaitu 66 orang (82,5%), sedangkan jumlah pegawai perempuan 14 orang (17,5%). Data ini menunjukkan bahwa semua pekerjaan di Dinas Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat dapat dikerjakan oleh semua jenis kelamin.

Selanjutnya karakteristik pegawai berdasarkan usia menunjukkan usia pegawai paling dominan adalah sekitar 41-50 tahun yang berjumlah 45 orang

(56,2%), usia 30-40 tahun berjumlah 25 orang (31,3%), usia diatas 50 tahun berjumlah 10 orang (12,5%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki umur rata-rata 41 sampai 50 tahun.

Selanjutnya karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas pegawai berpendidikan strata-1, yaitu berjumlah 43 orang (53,8%), disusul pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 28 orang (35%), pegawai yang berpendidikan diploma (D3) sebanyak 6 orang (7,5%) dan pegawai yang berpendidikan strata-2 sebanyak 3 orang (3,7%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berpendidikan tinggi.

Terakhir karakteristik pegawai berdasarkan masa kerja, mayoritas pegawai telah bekerja antara 11-15 tahun yaitu sebanyak 33 orang (41,3%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 26 orang (32,5%), masa kerja 16-20 tahun sebanyak 16 orang (20%), masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 3 orang (3,7%) dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 2 orang (2,5%). Data ini menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang merupakan pegawai yang sudah berpengalaman dalam bekerja dibidangnya.

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif statistik dilakukan untuk menghimpun data tiap variabel yang bersumber pada jawaban responden menurut kuesioner yang telah diisi selama penelitian dilakukan. Analisis deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan hasil SPSS, dengan rangkuman sebagai berikut:

a. Variabel Kompetensi

Berdasarkan lampiran, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang seperti yang disajikan pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2. Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kompetensi

No	Indikator Pengukuran	Jawaban				
	Pengetahuan.	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya tekuni.	20 (25,0%)	47 (58,8%)	8 (10,0%)	5 (6,2%)	-
2.	Ilmu yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saya	12 (15,0%)	52 (65,0%)	10 (12,5%)	6 (7,5%)	-
	Keterampilan					
3.	Saya selalu memiliki ide baru dalam bekerja sehingga target kerja selalu tercapai	8 (10,0%)	59 (73,75%)	12 (15,0%)	1 (1,25%)	-
4.	Saya terbantu dengan fasilitas kantor yang dapat digunakan sehingga memudahkan pekerjaan	4 (5,0%)	44 (55,0%)	27 (33,8%)	5 (6,2%)	-
	Kemampuan					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan rekan kerja	8 (10,0%)	58 (72,5%)	5 (6,25%)	8 (10,0%)	1 (1,25%)
6.	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap pekerjaan	12 (15,0%)	55 (68,8%)	8 (10,0%)	5 (6,2%)	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2019)

b. Variabel Motivasi

Berdasarkan Lampiran, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang seperti yang disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi

No	Indikator Pengukuran	Jawaban				
	Daya Pendorong	SS	S	KS	TS	STS
1.	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	11 (13,8%)	62 (77,5%)	5 (6,3%)	2 (2,5%)	-
2.	Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memberi motivasi kerja pegawai	17 (21,3%)	56 (70,0%)	6 (7,5%)	1 (1,3%)	-
	Kemauan					
3.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	15 (18,8%)	51 (63,8%)	14 (17,5%)	-	-
4.	Saya menikmati persaingan dalam bekerja	3 (3,8%)	39 (48,8%)	22 (27,5%)	14 (17,5)	2 (2,5%)
	Prestasi					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan rekan kerja	11 (13,8%)	54 (67,5%)	13 (16,3)	2 (2,5%)	-
6.	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap pekerjaan	14 (17,5%)	57 (71,3%)	9 (11,3%)	-	-
	Membentuk keahlian					
7.	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan	9 (11,3%)	35 (43,8%)	25 (31,3%)	11 (13,8%)	-
8.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja	19 (23,8%)	37 (46,3%)	23 (28,8%)	1 (1,3%)	-

	saya					
	Tanggung jawab					
9.	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik	2 (2,5%)	50 (62,5%)	26 (32,5%)	2 (2,5%)	-
10.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	6 (7,5%)	35 (43,8%)	32 (40,0%)	7 (8,8%)	-
	Kewajiban					
11.	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu	4 (5,0%)	43 (53,8%)	29 (36,3%)	4 (5,0%)	-
12.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan.	7 (8,8%)	56 (70,0%)	17 (21,3%)	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2019)

c. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Lampiran, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang seperti yang disajikan pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan kerja

No	Indikator Pengukuran	Jawaban				
	Kepuasan terhadap gaji	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima berdasarkan tugas dan tanggung jawab saya	1 (1,3%)	54 (67,5%)	12 (15,0%)	12 (15,0%)	1 (1,3%)
1.	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	1 (1,3%)	25 (31,3%)	32 (40,0%)	21 (26,3%)	1 (1,3%)
	Kepuasan terhadap					

	kondisi kerja					
3.	Peralatan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan sesuai	-	43 (53,8%)	29 (36,3%)	8 (10,0%)	-
4.	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja sudah baik	2 (2,5%)	46 (57,5%)	27 (33,8%)	5 (6,3%)	-
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri					
5.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	2 (2,5%)	44 (55,0%)	24 (30,0%)	10 (12,5%)	-
6.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	3 (3,8%)	40 (50,0%)	27 (33,8%)	10 (12,5%)	-
	Kepuasan terhadap interaksi antar pegawai					
7.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	6 (7,5%)	58 (72,5%)	16 (20,0%)	-	-
8.	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	7 (8,8%)	53 (66,3%)	20 (25%)	-	-
	Kepuasan terhadap tanggung jawab					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	7 (8,8%)	54 (67,5%)	19 (23,8%)	-	-
10.	Saya berada di tempat tugas pada saat jam kerja	6 (7,5%)	54 (67,5%)	19 (23,8%)	1 (1,3%)	-
	Kepuasan terhadap prestasi					
11.	Ada kesempatan promosi jika saya memiliki prestasi baik	8 (10,0%)	59 (73,8%)	13 (16,3%)	-	-
12.	Mendapat kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki	14 (17,5%)	52 (65,0%)	14 (17,5%)	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2019)

d. Variabel Kinerja

Berdasarkan Lampiran, diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang seperti yang disajikan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja

No	Indikator Pengukuran	Jawaban				
	Kualitas	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas kerja yang saya hasilkan sudah baik	2 (2,5%)	54 (67,5%)	22 (27,5%)	2 (2,5%)	-
2.	Hasil pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	2 (2,5%)	63 (78,8%)	15 (18,8%)	-	-
	Kuantitas					
3.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan	1 (1,3%)	62 (77,5%)	14 (17,5%)	3 (3,8%)	-
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	2 (2,5%)	62 (77,5%)	15 (18,8%)	1 (1,3%)	-
	Ketepatan waktu					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan.	3 (3,8%)	44 (55,0%)	31 (38,8%)	2 (2,5%)	-
6.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	1 (1,3%)	45 (56,3%)	33 (41,3%)	1 (1,3%)	-
	Efektifitas biaya					
7.	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.	9 (11,3%)	55 (68,8%)	16 (20,0%)	-	-
8.	Saya berinisiatif mencari solusi untuk pekerjaan yang saya anggap sulit.	8 (10,0%)	62 (77,5%)	10 (12,5%)	-	-

	Hubungan antar perorangan					
9.	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan	9 (11,3%)	60 (75,0%)	11 (13,8%)	-	-
10.	Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing	17 (21,3%)	56 (70,0%)	7 (8,8%)	-	-

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2019)

4. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan uji *one sample Kolmogorov smirnov test*. Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.6 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12258837
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,033
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan keempat variabel (0,2) bernilai lebih dari Alpha (5%) atau $S > A$. Dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya distribusi frekuensi masing-masing variabel memiliki data yang berdistribusi normal.

Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompetensi_X1	,767	1,304
Motivasi_X2	,758	1,319
Kepuasan Kerja_X3	,956	1,046

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

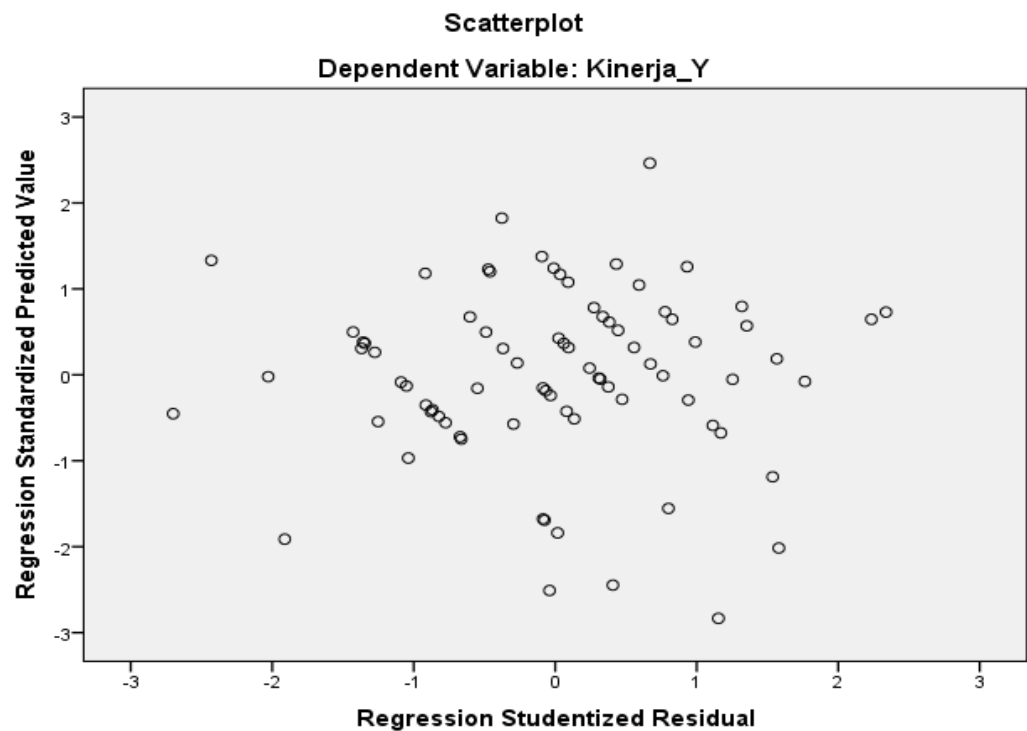
Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,767, Motivasi (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,758, dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,956. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa kompetensi (X1) memiliki nilai VIF 1,304, Motivasi (X2) memiliki nilai VIF 1,319, dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai VIF 1,046. Ketiga nilai variabel tersebut < 10 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya .heteroskedastisitas

adalah dengan *Scatterplot*. Berdasarkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 4.1 berikut :



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada diatas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

5. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian linier berganda menjelaskan besarnya peranan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisi data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS IBM Statistic 20*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	16,475	4,562
Kompetensi_X1	,294	,116
Motivasi_X2	,079	,092
Kepuasan Kerja_X3	,274	,079

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: *SPSS IBM Statistics 20*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 16,475 + 0,294X_1 + 0,079X_2 + 0,274X_3$$

Deskripsi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 16,475 menunjukkan besarnya kinerja pegawai jika variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) sama dengan nol.

2. Jika koefisien regresi variabel kompetensi (β_1) sebesar 0,294 menunjukkan besarnya peranan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel motivasi dan kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor kompetensi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,294 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi dan kepuasan kerja konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (β_2) sebesar 0,079 menunjukkan besarnya peranan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel kompetensi dan kepuasan kerja konstan. Artinya apabila faktor motivasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,079 satuan nilai dengan asumsi variabel kompetensi dan kepuasan kerja konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (β_3) sebesar 0,274 menunjukkan besarnya peranan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi konstan. Artinya apabila faktor kepuasan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,274 satuan nilai dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi konstan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,612	,001
Kompetensi_X1	,527	,064
Motivasi_X2	,864	,390
Kepuasan Kerja_X3	3,465	,004

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

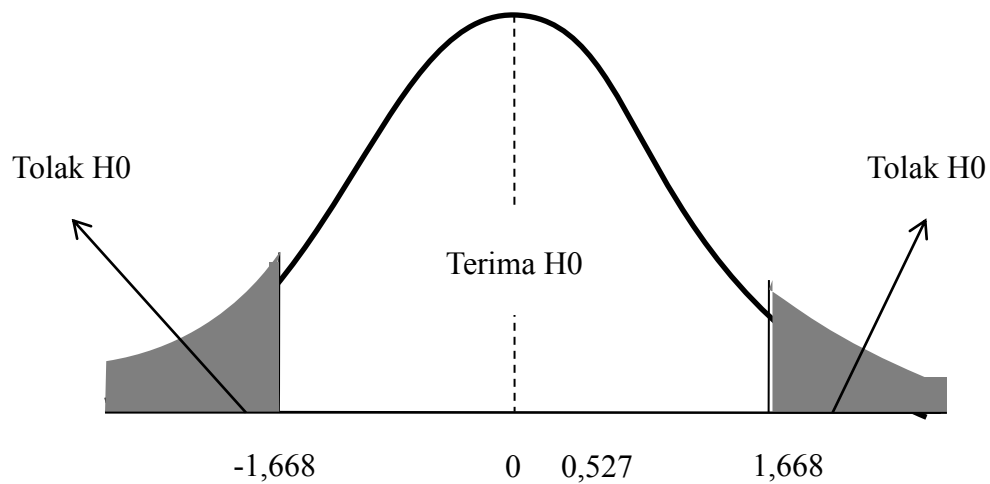
- a) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$
- b) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$

Rumus untuk mencari t tabel adalah $df = n - k$ atau $80 - 3 = 77$, k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Jadi nilai t_{tabel} adalah 1,668.

1. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X1) adalah 0,527 lebih kecil dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig 0,064 $> 0,05$. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.

Pengujian hipotesis secara lebih jelas dapat dilihat dalam gambar berikut:

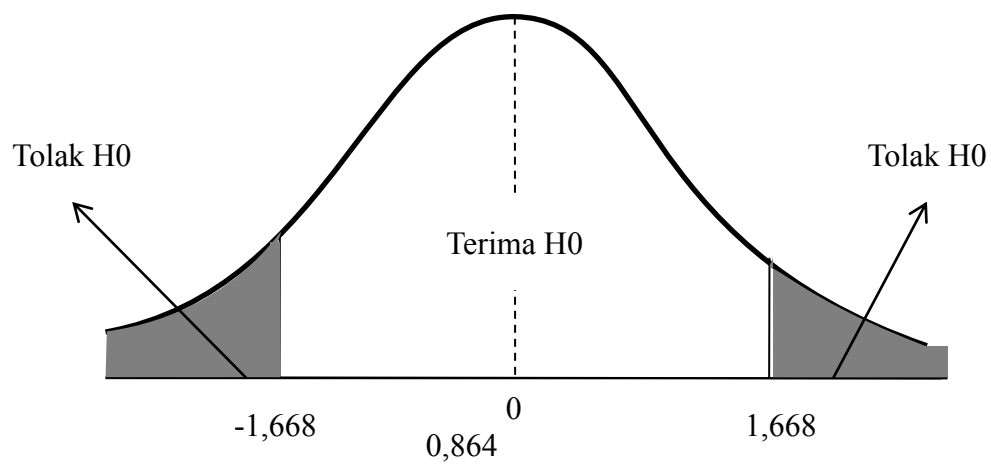


Gambar 4.2 Kurva Uji t Variabel Kompetensi

2. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) adalah 0,864 lebih kecil dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig 0,390 > 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.

Pengujian hipotesis secara lebih jelas dapat dilihat dalam gambar berikut :

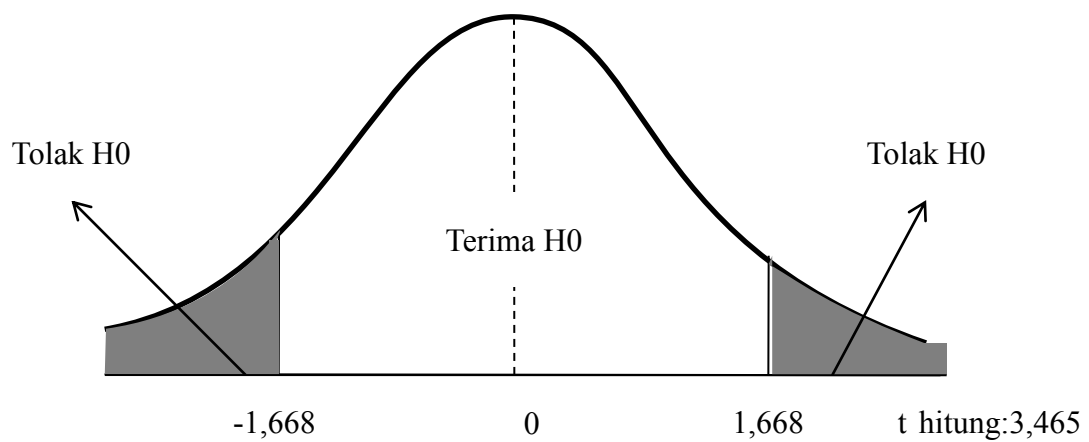


Gambar 4.3 Kurva Uji t Variabel Motivasi

3. Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_3) adalah 3,465 lebih besar dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak.

Pengujian hipotesis secara lebih jelas dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.4 Kurva Uji t Variabel Kepuasan kerja

b. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.10 berikut

Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,062	3	45,687	9,756	,000 ^b
	Residual	355,925	76	4,683		
	Total	492,988	79			

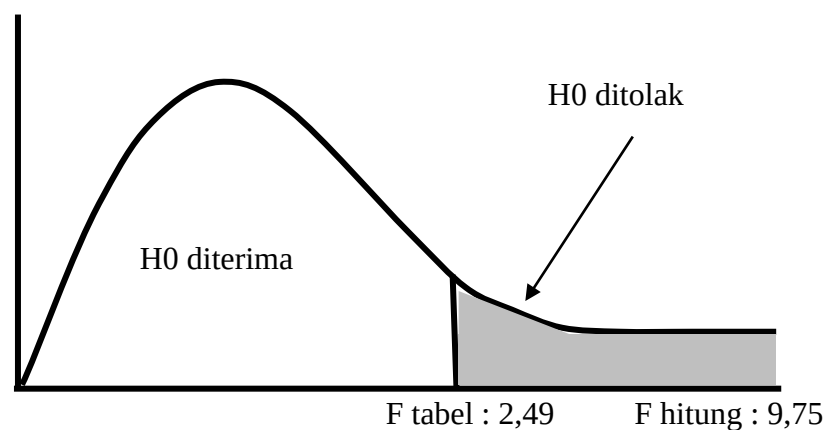
a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Kompetensi_X1, Motivasi_X2

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Rumus untuk mencari F tabel adalah $n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$ sehingga nilai F_{tabel} adalah 2,49. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa F_{hitung} 9,756 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis secara lebih jelas dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.5 Kurva Uji F

7. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya.

Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai yang digunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,278	,250	2,164

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_X3, Kompetensi_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,278. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja

secara gabungan terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,278 \times 100\%$$

$$D = 27,8\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 27,8%. Adapun sisanya sebesar 72,2 (100% - 27,8%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja adalah sebesar 27,8%, sedangkan pengaruh sebesar 72,2% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

B. Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 0,527 lebih kecil dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig 0,064 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini juga turut membuktikan bahwa berdasarkan pernyataan 4 tentang terbantunya fasilitas kantor yang dapat digunakan sehingga memudahkan pekerjaan, tetapi pada hasil yang didapat 33,8% responden menyatakan kurang setuju dan 6,2% menyatakan tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa kurang terbantu dengan fasilitas kantor yang ada, karena fasilitas yang dipakai untuk bekerja menggunakan fasilitas pribadi dengan memakai laptop dan printer pribadi sehingga terhambatnya pekerjaan yang dikerjakan .

kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, dengan semakin banyak pengalaman seorang pegawai dalam bekerja semakin banyak yang dipahami sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

Menurut Romberg dalam Sutrisno (2009) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan.

Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menempatkan tempatnya secara kondusif, berani mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya. Dilakukan oleh Gatot (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap pegawai di Gunung Kidul. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) adalah 0,864 lebih besar dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig 0,390 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Mangkunegara (2012: 76), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah

disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Sebagaimana dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa permasalahan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut terlihat dari hasil observasi peneliti yaitu:

Berdasarkan indikator kemauan tentang pernyataan menikmati persaingan dalam bekerja, 27,5% pegawai kurang setuju, 17,5% dan 2,5% sangat tidak setuju. hal ini menyatakan bahwa pegawai tidak menikmati persaingan dalam bekerja karena antar sesama pegawai saling bantu membantu dalam bekerja sehingga dapat mempercepat dan mempermudah pekerjaan.

Pertama, pegawai cenderung tidak mematuhi aturan, khususnya dalam jam kehadiran dan kepulangan. Termasuk tidak adanya *reward and punishment*, yaitu sistem penghargaan atas hasil kerja diluar penghasilan pokok sebagai imbalan profesi. Baik pegawai yang malas maupun rajin memiliki perlakuan yang sama. Selain itu, pada jam kerja pun pegawai menggunakan jaringan internet yang disediakan guna mendukung kerja pegawai malah digunakan untuk membuka media sosial. Salah satu dampaknya, kondisi ini membuat pegawai untuk pulang dari kantor lebih dahulu dari peraturan yang telah ditetapkan.

Kedua, sistem kenaikan pangkat yang kaku. Sistem kenaikan pangkat pegawai yang diterapkan harus sesuai dengan kualifikasi kompetensi/ tingkat pendidikan. Sistem kualifikasi tersebut dimaksudkan untuk menciptakan produktifitas kerja yang tinggi. Sebenarnya secara generalisir sistem ini adalah baik pada struktur tertentu, namun sistem ini tidak tepat bila digunakan pada pegawai yang tidak memenuhi kualifikasi kompetensi. Secara psikologis, pegawai tersebut tidak akan mempunyai dorongan dalam bekerja. Artinya, pegawai akan kehilangan dorongan dalam mencapai target karena mengetahui bahwa tidak akan mengalami kenaikan pangkat sebagaimana menurut Kadarisman (2012: 275) yakni motivasi adalah sebagai pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat.

Ketiga, belum terpenuhinya kebutuhan IT, khususnya komputer. Keberadaan peralatan IT dalam rangka menunjang kinerja pegawai 95 sangat dibutuhkan, terlebih pada saat ini untuk dapat memberikan informasi secara cepat kepada masyarakat. Sebagaimana pengamatan peneliti selama berada di lokasi penelitian, pegawai malah menggunakan laptop pribadi untuk menunjang pekerjaan. Pegawai mengeluhkan terkait ketersediaan IT beserta peralatan pendukung lainnya. Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyanto (2009) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa

Yogyakarta”. Hasil dari penelitian adalah variabel motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X3) adalah 3,465 lebih besar dari t_{tabel} 1,668 dengan nilai sig $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan indikator hasil pernyataan kuisioner yang diisi oleh pegawai terdapat hasil :

Pertama tentang kepuasan terhadap gaji 15,0% kurang setuju, 15,0% tidak setuju dan 1,3% sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai bekerja dengan kurang rasa tanggung jawab datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.,

Kedua besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai 40,0% kurang setuju, 26,3% tidak setuju dan 1,3% sangat tidak setuju, berdasarkan pernyataan ini banyak pegawai yang tidak setuju dengan besarnya tunjangan yang didapat dikarenakan pegawai tugas dan beban kerja serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya cukup berat, sehingga pegawai kurang disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.

Ketiga kepuasan terhadap kondisi kerja 36,3% pegawai menjawab kurang setuju, 10,0% tidak setuju dengan demikian peralatan yang digunakan dalam bekerja tidak memadai, banyak pegawai yang memakai fasilitas pribadi dengan menggunakan laptop sendiri untuk menyelesaikan urusan kerja di kantor . Keempat kondisi penerangan (lampu/cahaya) di ruangan tempat kerja baik 33,8% kurang setuju dan 6,3% kurang setuju dengan demikian pegawai merasa nyaman dengan penerangan yang ada kurang nyaman dalam bekerja, kurangnya ventilasi udara sehingga pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Kelima kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 30,0% kurang setuju dan 12,5% tidak setuju , dengan demikian pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya ada sebagian yang kurang mencapai target karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan demikian hasil pekerjaan yang didapat kurang maksimal.

Keenam pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan keinginan pegawai 33,8% kurang setuju dan 12,5% tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa

pegawai tidak menikmati pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan demikian pekerjaan tersebut tidak selesai pada waktunya.

Ketujuh kepuasan terhadap interaksi antar pegawai 20,0% menyatakan kurang setuju, terdapat beberapa hubungan antar sesama pegawai masih kurang baik, Kedelapan bila membutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya 25% kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa sesama pegawai saling bantu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, karena hanya beberapa pegawai saja yang merasa kurang berhubungan dengan pegawai lainnya.

Kesembilan kepuasan terhadap tanggung jawab 23,8% kurang setuju dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dikarenakan ada beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang bertanggungjawab dikarenakan kurang pengalaman dan kurang ahli dalam pekerjaan yang diberikan padanya.

Kesepuluh 23,8% kurang setuju dan 1,3% kurang setuju pegawai tidak berada ditempat tugas pada saat jam kerja sehingga ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti peraturan dengan tidak berada di kantor pada saat jam kerja dengan demikian pegawai tersebut tidak dipercayakan dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan kurang disiplin terhadap jam kerja

Kesebelas kepuasan terhadap prestasi 16,3% kurang setuju ada kesempatan promosi jika pegawai memiliki prestasi yang baik, beberapa pegawai merasa kurang mendapat promosi dikarenakan prestasi pegawai

tersebut belum maksimal menurut atasan, sehingga pegawai harus lebih giat lagi dalam bekerja. Kedua belas 17,5% kurang setuju mendapat kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karena tidak diikutsertakan untuk mengikuti pelatihan dan diklat yang ada sesuai bidangnya dengan demikian pegawai tersebut kurang mengembangkan ilmu pengetahuannya.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga turut membuktikan pendapat Gibson dalam Wibowo (2011: 508) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Hematnya adalah semakin puas pegawai, maka dihasilkan akan semakin baik dan begitupun sebaliknya.

Dalam upaya perbaikan dan peningkatan kinerja, pengetahuan akan minat dan kecenderungan pegawai dalam bekerja menjadi titik temu guna meningkatkan kepuasan kerja, sehingga penempatan kerja menjadi hal yang pokok guna mencapai target sesuai dengan yang diharapkan. Mengingat persoalan kepuasan kerja merupakan dinamika yang akan dihadapi oleh pegawai.

Pertama pegawai merasakan pekerjaan yang dilakukannya adalah sebagai rutinitas. Artinya, pekerjaan yang dilakukan merupakan

pekerjaan yang melakukan hal-hal yang sama setiap harinya tanpa adanya tantangan yang menuntut untuk berkembang sebagaimana Siagian (2012: 127) menggambarkan hal ini sebagai bentuk gairah pegawai untuk bekerja mencapai target. Para pegawai cenderung menginginkan atasan yang perhatian dan memahami kondisi pegawainya. Sikap seperti ini yang diinginkan agar tercipta kuasan kerja yang baik. Dikarenakan pegawai merasa diayomi, diperhatikan dan merasa aman. Keberadaan ruang khusus yang tersekat dengan dinding dan tertutup menciptakan sekat komunikasi antara bawahan dengan atasan. Sistem penataan ruang seperti ini terjadi di semua bagian. Dampak yang dirasakan secara tidak langsung oleh para pegawai ialah sungkan mengutarakan ide dan gagasan kepada para atasan secara langsung. Apalagi komunikasi yang terjalin antara atasan dengan bawahan yang meinginkan kinerja pegawai lebih produktif.

Persoalan ini sejalan dengan Robbins dalam Wibowo (2011: 501) menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwardi (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”. Hasil dari penelitian adalah variabel motivasi,

kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai Fhitung sebesar 9,756 dan Ftabel sebesar 2,49 ($F_{hitung} > F_{tabel}$) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai $< 0,05$. Selain itu nilai r adalah 0,527, yang menunjukkan hipotesis keempat memiliki hubungan yang erat dan nilai $R^2 = 0,278$, menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 27%, sedangkan sisanya (73%) dipengaruhi oleh variabel lain yang. Dalam model ini, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,475 + 0,294X_1 + 0,079X_2 + 0,274X_3$.

Berdasarkan perhitungan, dapat diketahui pula bahwa kompetensi memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja pegawai sebesar 14,7%, motivasi memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja sebesar 8,9% sedangkan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja pegawai sebesar 16,8%. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif dan

pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. daripada variabel kompetensi dan motivasi kerja.

Perhitungan ini memberikan penjelasan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang baik dan meningkat, perlu ada perbaikan dan upaya lebih dalam menciptakan kepuasan kerja yang nyaman dengan tetap diiringi peningkatan kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Adanya pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini turut membuktikan pendapat A. Dale Timple (1992: 31) dalam Mangkunegara (2011) bahwa motivasi kerja bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.. Selain itu, pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. bekerja sesuai dengan peraturan (juknis) yang menyebabkan pegawai bekerja seadanya tanpa bisa melakukan tindakan yang responsif dengan perkembangan masyarakat.

Satu sisi hal ini merupakan bentuk tanggungjawab pegawai atas pekerjaannya, namun di sisi lainnya sebagai aparatur harus peka terhadap situasi di tengah masyarakat. Kondisi ini juga didukung oleh keberadaan para atasan yang tidak begitu memperhatikan bawahan dan lemahnya hukuman dan penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas tercapainya pekerjaan yang dibebankan, turut menjadi sumber

tambahan persoalan yang membentuk motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Pada akhirnya, kinerja pegawai yang diharapkan mendukung tercapainya tujuan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. sebagai penyedia pelayanan kepada masyarakat.

Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar”. Hasil dari penelitian adalah variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, maka dapat diambil beberapa kesimpulan serta saran tindak lanjut dari penelitian ini.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Secara parsial variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Secara simultan kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu :

1. Untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat salah satu nya perlu dilakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan bagi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki pengalaman kerja, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan latar belakang pendidikan yang mendukung profesi .bagi para pegawai dengan demikian hasil pekerjaan dapat lebih maksimal.
2. Untuk peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan diterapkan dalam sistem reward and punishment sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. hal tersebut bertujuan agar pegawai merasa kerja kerasnya dihargai oleh pimpinan dan adanya pengakuan atas prestasi tersebut .
3. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka pimpinan dapat senantiasa memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan penghargaan berupa insentif yang lebih baik lagi bagi pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk dipromosikan sebagai jaminan karier di masa depan.. Kondisi lingkungan kerja pegawai

juga perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja pegawai.

4. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh dengan kinerja pegawai yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian yang telah dilakukan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia (alih bahasa oleh Sofyan)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama;

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi, 2011. *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*, Jakarta: Rineka Cipta.

Chadek Novi Charisma Dewi (2014),” Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara”

Dessler, Garry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta

Flippo, Edwin. 2010, *Manajemen Personalia, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA*, Erlangga, Jakarta.

Gatot (2014), “Pengaruh kompetensi terhadap pegawai di Gunung Kidul”.

Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

I Wayan Juniantara (2015) “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar”.

Jurnal Vol 29 No.1 Januari 2014 *Rokhilah dkk* “Ekonomi dan Manajemen ,Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keempat*, Penerbit Refika Aditama, Jakarta.

Mulyanto, (2009). “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Yogyakarta”.

Moch Noor Setyo Wardono (2012) “Pengaruh Pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan senen kabupaten Kediri”.

Rahmatullah (2012),”Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk K+Makasar”.

Rivai, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenambelas* . Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* . Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sutrisno Edi. *Sumber Daya Manusia. 2011*. Jakarta . Salemba Empat.

Suwardi, (2011). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”.

Torang , 2012 *Metodologi kualitatif*, Bandung

Wibowo 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres

Wibowo , 2013 *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta PT. Raja Grafindo, Persada

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

Lampiran1 :IdentitasResponden

No. Responden	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	MasaKerja (Tahun)
1	52	Laki-laki	Strata-1	13
2	35	Perempuan	Starata-2	11
3	41	Laki-laki	Strata-1	12
4	43	Laki-laki	Strata-1	11
5	37	Laki-laki	Strata-1	9
6	41	Laki-laki	Strata-1	14
7	46	Laki-laki	SMA	18
8	49	Laki-laki	SMA	18
9	49	Laki-laki	SMA	13
10	39	Laki-laki	SMA	11
11	37	Laki-laki	SMA	5
12	41	Laki-laki	Strata-1	13
13	43	Laki-laki	Strata-1	18
14	46	Perempuan	Strata-2	18
15	45	Laki-laki	Strata-1	10
16	57	Laki-laki	Strata-1	33
17	46	Laki-laki	Strata-1	18
18	47	Laki-laki	Strata-1	18
19	51	Laki-laki	Strata-1	16
20	38	Laki-laki	Strata-1	8
21	52	Laki-laki	SMA	12
22	50	Laki-laki	SMA	13
23	46	Laki-laki	SMA	18
24	42	Laki-laki	SMA	12
25	45	Laki-laki	SMA	5
26	47	Laki-laki	Strata-1	13
27	45	Laki-laki	Strata-1	13
28	36	Laki-laki	Strata-1	8
29	32	Perempuan	Strata-1	8
30	37	Laki-laki	Strata-1	9
31	35	Laki-laki	Strata-1	9
32	45	Perempuan	Strata-1	9
33	41	Laki-laki	SMA	18
34	46	Laki-laki	SMA	16
35	39	Perempuan	Strata-1	13
36	42	Laki-laki	Strata-1	13
37	43	Laki-laki	Strata-1	13
38	44	Perempuan	Strata-1	13
39	44	Laki-laki	Strata-1	9
40	36	Laki-laki	Strata-2	9
41	44	Laki-laki	Strata-1	10
42	41	Laki-laki	Diploma	13

43	43	Laki-laki	Strata-1	12
44	52	Laki-laki	Strata-1	18
45	51	Laki-laki	Strata-1	18
46	41	Perempuan	Strata-1	8
47	38	Laki-laki	Strata-1	12
48	39	Laki-laki	Strata-1	13
49	43	Laki-laki	Strata-1	10
50	41	Laki-laki	SMA	12
51	46	Laki-laki	SMA	12
52	47	Perempuan	Strata-1	18
53	49	Laki-laki	Strata-1	28
54	45	Perempuan	SMA	14
55	35	Laki-laki	Strata-1	9
56	38	Laki-laki	Strata-1	8
57	35	Laki-laki	Strata-1	8
58	43	Laki-laki	SMA	18
59	43	Laki-laki	SMA	11
60	37	Perempuan	Strata-1	4
61	32	Perempuan	Strata-1	8
62	35	Perempuan	Strata-1	8
63	46	Laki-laki	Strata-1	12
64	44	Laki-laki	SMA	16
65	51	Laki-laki	SMA	13
66	41	Laki-laki	Strata-1	8
67	39	Laki-laki	SMA	12
68	46	Laki-laki	SMA	12
69	46	Laki-laki	SMA	12
70	36	Laki-laki	Strata-1	13
71	36	Laki-laki	SMA	11
72	41	Perempuan	Diploma	10
73	41	Laki-laki	SMA	9
74	34	Laki-laki	Strata-1	10
75	40	Laki-laki	SMA	11
76	53	Laki-laki	SMA	10
77	43	Laki-laki	Diploma	10
78	53	Laki-laki	SMA	18
79	46	Laki-laki	SMA	10
80	38	Perempuan	Strata-1	10

Jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	66	82,5	82,5	17,5
Valid perempuan	14	17,5	17,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30-40 tahun	25	31,3	31,3	31,3
Valid 31-50 tahun	45	56,2	56,2	100,0
Diatas 50 tahun	10	12,5	12,5	
Total	80	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	28	35,0	35,0	35,0
D3	6	7,5	7,5	42,5
Valid S1	43	53,8	53,8	96,3
S2	3	3,8	3,7	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Di bawah 5 tahun	3	3,8	3,7	3,8
6-10 tahun	26	32,5	32,5	36,3
Valid 11-15 tahun	33	41,3	41,3	77,5
16-20 tahun	16	20,0	20,0	97,5
Di atas 20 tahun	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

Variabel Kompetensi (X1)							
No Responden	Pernyataan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	3	2	4	3	1	2	15
2	4	4	3	3	4	4	22
3	4	2	4	4	2	3	19
4	4	4	4	4	4	4	24
5	2	2	4	4	4	4	20
6	5	4	4	3	3	5	24
7	4	4	3	4	3	4	22
8	4	3	3	3	3	3	19
9	4	3	3	3	4	3	20
10	3	3	4	4	3	3	20
11	3	3	4	3	4	4	21
12	4	2	3	4	2	4	19
13	5	4	4	4	4	5	26
14	5	5	4	4	4	5	27
15	4	4	5	3	2	4	22
16	5	4	4	4	2	3	22
17	5	4	4	4	4	5	21
18	4	4	3	4	2	4	21
19	4	3	4	3	4	4	22
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	4	4	4	4	3	23
22	3	3	4	4	4	4	22
23	4	4	3	4	4	4	23
24	4	4	3	3	4	3	21
25	4	4	3	2	4	3	20
26	5	5	4	4	4	4	26
27	4	4	4	2	2	4	20
28	4	4	4	4	4	3	23
29	4	5	4	4	3	4	24
30	5	5	4	5	4	4	27
31	2	4	2	4	3	4	18
32	4	3	4	4	4	4	23
33	4	4	4	3	2	4	21
34	4	4	3	3	4	3	21
35	4	4	3	4	4	4	23
36	4	5	5	2	4	4	24
37	4	4	3	3	3	4	21
38	5	5	3	2	4	4	21
39	4	4	4	4	2	4	22

40	5	4	4	4	2	5	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	3	4	4	4	21
43	4	4	4	3	4	4	23
44	5	5	4	4	1	4	23
45	2	3	4	4	4	4	21
46	4	4	4	4	4	4	24
47	2	2	4	4	4	4	20
48	4	4	3	5	2	4	22
49	4	3	4	4	3	3	21
50	3	4	4	4	3	3	21
51	4	4	4	4	3	3	22
52	2	2	4	3	2	4	17
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	3	3	4	5	23
55	3	2	3	4	4	4	20
56	2	2	3	3	3	4	17
57	4	2	5	5	5	5	26
58	4	4	3	3	3	4	21
59	4	4	3	3	3	4	21
60	4	3	4	4	4	4	23
61	4	4	3	3	4	4	22
62	4	4	3	3	4	4	22
63	3	3	3	4	2	3	18
64	4	4	3	3	4	3	21
65	3	4	3	4	2	2	18
66	2	3	3	3	4	4	16
67	2	4	4	3	4	4	21
68	4	4	4	3	3	3	21
69	4	4	3	4	2	3	20
70	2	3	3	4	3	3	18
71	3	3	3	3	4	4	20
72	2	3	3	4	2	3	17
73	5	4	4	2	2	4	21
74	4	4	4	4	3	3	22
75	4	4	4	3	3	3	21
76	4	4	3	4	4	4	23
77	4	4	5	5	4	3	25
78	3	3	4	4	3	4	24
79	4	4	3	3	4	3	21
80	3	3	4	4	2	3	19

Variabel Motivasi (X2)													
No Responden	Pernyataan												Jumlah
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	41
2	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	49
3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	41
4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	5	46
6	4	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	48
7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	49
8	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	46
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	44
10	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	47
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	44
12	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	40
13	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	48
14	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	41
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	46
16	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	48
17	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	47
18	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	39
19	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	49
20	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	46
21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	43
22	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	46
23	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	49
24	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	47
25	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	41
26	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	48
27	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	3	4	4	2	5	4	2	4	4	44
29	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	48
31	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	40
32	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	47
33	5	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	43
34	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	41
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
36	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	48
37	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	48
38	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	46
39	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	49
40	4	3	3	4	5	5	2	4	3	5	4	4	46
41	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	51

42	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	42
43	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	47
44	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	49
45	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
46	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	50
47	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4	46
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	45
49	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	46
50	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	41
51	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	43
52	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	3	3	46
53	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	48
54	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	45
55	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
56	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	44
57	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
58	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	43
59	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	48
60	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	41
61	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44
62	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	50
63	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	41
64	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	44
65	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	46
66	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	42
67	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	45
68	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	44
69	5	5	5	2	4	4	3	4	4	4	2	4	46
70	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	45
71	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	42
72	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	42
73	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
74	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	47
75	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	45
76	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	49
77	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	47
78	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	47
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	43
80	4	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	45

Variabel Kepuasan Kerja (X3)													
No Responden	Pernyataan												Jumlah
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	40
2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	46
3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	36
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	48
6	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	40
7	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	44
8	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	44
9	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	43
10	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	43
11	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	48
12	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	40
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
14	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	43
15	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	44
16	4	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	44
17	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	47
18	2	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	37
19	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	42
20	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	48
21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	42
22	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	43
23	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	40
24	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	47
25	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	37
26	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
30	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	49
31	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	41
32	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	43
33	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	48
34	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	45
35	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	41
36	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	39
37	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	40
38	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	44
39	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44
40	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	43
41	3	2	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	42

42	4	2	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	46
43	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45
44	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
45	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	41
46	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
47	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
48	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	44
49	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	42
50	4	2	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	46
51	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	49
52	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	41
53	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
54	4	2	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	48
55	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	45
56	4	4	3	3	3	5	5	5	3	4	4	4	47
57	1	1	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	40
58	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	43
59	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	46
60	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	45
61	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	41
62	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	48
63	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	40
64	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	42
65	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	47
66	4	2	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	45
67	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	42
68	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
69	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	42
70	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	46
71	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
72	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	36
73	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	46
74	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	48
75	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
76	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	43
77	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
78	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	36
79	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	45
80	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	44

Variabel Kinerja (Y)											
No Responden	Pernyataan										Jumlah
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
6	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	42
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
8	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36
9	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	40
10	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
11	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
12	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
15	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	42
16	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	38
17	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
18	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	32
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
20	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	40
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
22	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	34
23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
24	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	39
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
32	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
33	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	40
34	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	38
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
37	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	36
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
40	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	39

41	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	40
42	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	41
45	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
48	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
49	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
51	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
52	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
55	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
56	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
57	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
58	4	4	2	2	4	4	5	5	4	4	38
59	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
61	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
63	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
64	3	4	2	3	4	4	5	4	3	5	37
65	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	36
66	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	40
67	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
68	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
69	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	40
70	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
71	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
72	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	37
73	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
76	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
77	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
78	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	35
79	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	40
80	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35

Lampiran 3: Analisis Deskriptif

a. Kompetensi (X1)

		Statistics					
		Pertanyaan1	Pertanyaan2	Pertanyaan3	Pertanyaan4	Pertanyaan5	Pertanyaan6
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,74	3,64	3,61	3,59	3,29	3,74
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4
Minimum		2	2	2	2	1	2
Maximum		5	5	5	5	5	5

Pertanyaan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,2	6,2	6,2
	KS	8	10,0	10,0	16,2
	S	47	58,8	58,8	75,0
	SS	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7,5	7,5	7,5
	KS	10	12,5	12,5	20,0
	S	52	65,0	65,0	85,0
	SS	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,25	1,25	1,25
	KS	12	15,0	15,0	16,25
	S	59	73,75	73,75	90,0
	SS	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,3	6,3	6,3
	KS	27	33,8	33,8	40,0
	S	44	55,0	55,0	95,0
	SS	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1,25	1,25	1,25
TS	8	10,0	10,0	11,25
KS	5	6,25	6,25	17,5
S	58	72,5	72,5	90,0
SS	8	10,0	10,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	6,2	6,2	6,2
KS	8	10,0	10,0	16,2
S	55	68,8	68,8	85,0
SS	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

b. Motivasi (X2)

Statistics

	Pert anya an7	Pertan yaan8	Pert anya an9	Pertan yaan1 0	Pertan yaan1 1	Pertan yaan1 2	Pertan yaan1 3	Pert anya an14	Pertan yaan1 5	Pert anya an16	Pert anya an17	Pert anya an18
N Valid	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,03	4,11	4,01	3,34	3,93	4,06	3,53	3,93	3,65	3,50	3,59	3,88
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Pertanyaan1

	Frequ ency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2,5	2,5	2,5
KS	5	6,3	6,3	8,8
S	62	77,5	77,5	86,3
SS	11	13,8	13,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan2

		Frequ ency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	KS	6	7,5	7,5	8,8
	S	56	70,0	70,0	78,8
	SS	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan3

		Frequ ency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	17,5	17,5	17,5
	S	51	63,8	63,8	81,3
	SS	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan4

		Frequ ency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,5	2,5	2,5
	TS	14	17,5	17,5	20,0
	KS	22	27,5	27,5	47,5
	S	39	48,8	48,8	96,3
	SS	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan5

		Frequ ency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,5	2,5	2,5
	KS	13	16,3	16,3	18,8
	S	54	67,5	67,5	86,3
	SS	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan6

		Frequ ency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	11,3	11,3	11,3
	S	57	71,3	71,3	82,5
	SS	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	13,8	13,8	13,8
	KS	25	31,3	31,3	45,0
	S	35	43,8	43,8	88,8
	SS	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	KS	23	28,8	28,8	30,0
	S	37	46,3	46,3	76,3
	SS	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,5	2,5	2,5
	KS	26	32,5	32,5	35,0
	S	50	62,5	62,5	97,5
	SS	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8,8	8,8	8,8
	KS	32	40,0	40,0	48,8
	S	35	43,8	43,8	92,5
	SS	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,0	5,0	5,0
	KS	29	36,3	36,3	41,3
	S	43	53,8	53,8	95,0
	SS	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	21,3	21,3	21,3
	S	56	70,0	70,0	91,3
	SS	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

c. Kepuasan (X3)

Statistics

		Pert anya an19	Pertany aan20	Pert anya an21	Pertan yaan2 2	Pert anya an23	Pert anya an24	Pertany aan25	Pert anya an26	Pert anya an27	Pertan yaan2 8	Pertan yaan2 9	Pertan yaan3 0
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,53	3,05	3,44	3,56	3,48	3,45	3,88	3,84	3,85	3,81	3,94	4,00
Median		4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
Maximum		5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Pertanyaan1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,3	1,3	1,3
	TS	12	15,0	15,0	16,3
	KS	12	15,0	15,0	31,3
	S	54	67,5	67,5	98,8
	SS	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,3	1,3	1,3
	TS	21	26,3	26,3	27,5
	KS	32	40,0	40,0	67,5
	S	25	31,3	31,3	98,8
	SS	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	10,0	10,0	10,0
	KS	29	36,3	36,3	46,3
	S	43	53,8	53,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,3	6,3	6,3
	KS	27	33,8	33,8	40,0
	S	46	57,5	57,5	97,5
	SS	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	12,5	12,5	12,5
	KS	24	30,0	30,0	42,5
	S	44	55,0	55,0	97,5
	SS	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	12,5	12,5	12,5
	KS	27	33,8	33,8	46,3
	S	40	50,0	50,0	96,3
	SS	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	20,0	20,0	20,0
	S	58	72,5	72,5	92,5
	SS	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	20	25,0	25,0	25,0
	S	53	66,3	66,3	91,3
	SS	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	19	23,8	23,8	23,8
	S	54	67,5	67,5	91,3
	SS	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	KS	19	23,8	23,8	25,0
	S	54	67,5	67,5	92,5
	SS	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	16,3	16,3	16,3
	S	59	73,8	73,8	90,0
	SS	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	17,5	17,5	17,5
	S	52	65,0	65,0	82,5
	SS	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

d. Kinerja (Y)

[illegible]

Pertanyaan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,5	2,5	2,5
	KS	22	27,5	27,5	30,0
	S	54	67,5	67,5	97,5
	SS	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	18,8	18,8	18,8
	S	63	78,8	78,8	97,5
	SS	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,8	3,8	3,8
	KS	14	17,5	17,5	21,3
	S	62	77,5	77,5	98,8
	SS	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	KS	15	18,8	18,8	20,0
	S	62	77,5	77,5	97,5
	SS	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,5	2,5	2,5
	KS	31	38,8	38,8	41,3
	S	44	55,0	55,0	96,3
	SS	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	KS	33	41,3	41,3	42,5
	S	45	56,3	56,3	98,8
	SS	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	20,0	20,0	20,0
	S	55	68,8	68,8	88,8
	SS	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	12,5	12,5	12,5
	S	62	77,5	77,5	90,0
	SS	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	13,8	13,8	13,8
	S	60	75,0	75,0	88,8
	SS	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pertanyaan10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	8,8	8,8	8,8
	S	56	70,0	70,0	78,8
	SS	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 4: hasil uji validitas variabel

1. Hasil uji validitas kompetensi

		Correlations						Skor Total
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	
Item 1	Pearson Correlation	1	,620**	,193	-,036	,017	,239	,650**
	Sig. (2-tailed)		,000	,087	,752	,881	,033	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Item 2	Pearson Correlation	,620**	1	,020	-,114	,076	,131	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000		,861	,313	,502	,247	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Item 3	Pearson Correlation	,193	,020	1	,158	-,002	,124	,442**
	Sig. (2-tailed)	,087	,861		,161	,986	,273	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Item 4	Pearson Correlation	-,036	-,114	,158	1	,010	,038	,320**
	Sig. (2-tailed)	,752	,313	,161		,930	,739	,004
	N	80	80	80	80	80	80	80
Item 5	Pearson Correlation	,017	,076	-,002	,010	1	,302**	,449**
	Sig. (2-tailed)	,881	,502	,986	,930		,006	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Item 6	Pearson Correlation	,239	,131	,124	,038	,302**	1	,501**
	Sig. (2-tailed)	,033	,247	,273	,739	,006		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Skor Total	Pearson Correlation	,650**	,561**	,442**	,320**	,449**	,501**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji reabilitas kompetensi

Case Processing Summary		
		N
		%
Cases	Valid	80
	Excluded ^a	0
	Total	80
		100,0
		,0
		100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,649	6

2. Hasil uji validitas motivasi

Correlations														
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,374**	,133	,042	,724**	,156	-,090	,015	,100	,084	-,063	-,045	,358**
	Sig. (2-tailed)		,001	,240	,714	,000	,167	,429	,897	,379	,461	,578	,695	,001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 2	Pearson Correlation	,374**	1	,215	-,075	-,011	,100	-,044	-,039	,006	-,101	-,141	-,118	,240
	Sig. (2-tailed)	,001		,056	,511	,920	,376	,700	,734	,960	,372	,211	,296	,050
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 3	Pearson Correlation	,133	,215	1	-,031	,201	,310**	,011	-,108	,049	-,041	-,050	,005	,256*
	Sig. (2-tailed)	,240	,056		,784	,074	,005	,920	,340	,666	,718	,662	,966	,022
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 4	Pearson Correlation	,042	-,075	-,031	1	,023	-,018	-,051	-,037	-,136	-,046	,171	,036	,268*
	Sig. (2-tailed)	,714	,511	,784		,841	,874	,651	,747	,230	,685	,129	,751	,016
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 5	Pearson Correlation	,724**	-,011	,201	,023	1	,425**	,072	,094	,205	,131	,016	,047	,392**
	Sig. (2-tailed)	,000	,920	,074	,841		,000	,523	,409	,068	,246	,890	,681	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 6	Pearson Correlation	,156	,100	,310**	-,018	,425**	1	,037	-,019	,072	,046	,108	-,017	,308**
	Sig. (2-tailed)	,167	,376	,005	,874	,000		,743	,864	,527	,683	,340	,884	,005
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 7	Pearson Correlation	-,090	-,044	,011	-,051	,072	,037	1	,424**	,144	,114	-,058	-,074	,346**
	Sig. (2-tailed)	,429	,700	,920	,651	,523	,743		,000	,203	,313	,609	,512	,002
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 8	Pearson Correlation	,015	-,039	-,108	-,037	,094	-,019	,424**	1	,287**	,284*	,038	,070	,419**
	Sig. (2-tailed)	,897	,734	,340	,747	,409	,864	,000		,010	,011	,738	,538	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 9	Pearson Correlation	,100	,006	,049	-,136	,205	,072	,144	,287**	1	,432**	,310**	,512**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,379	,960	,666	,230	,068	,527	,203	,010		,000	,005	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 10	Pearson Correlation	,084	-,101	-,041	-,046	,131	,046	,114	,284*	,432**	1	,359**	,309**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,461	,372	,718	,685	,246	,683	,313	,011	,000		,001	,005	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 11	Pearson Correlation	-,063	-,141	-,050	,171	,016	,108	-,058	,038	,310**	,359**	1	,489**	,481**
	Sig. (2-tailed)	,578	,211	,662	,129	,890	,340	,609	,738	,005	,001		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 12	Pearson Correlation	-,045	-,118	,005	,036	,047	-,017	-,074	,070	,512**	,309**	,489**	1	,458**
	Sig. (2-tailed)	,695	,296	,966	,751	,681	,884	,512	,538	,000	,005	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Skor Total	Pearson Correlation	,358**	,240	,256*	,268*	,392**	,308**	,346**	,419**	,594**	,554**	,481**	,458**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,050	,022	,016	,000	,005	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
N		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji reabilitas motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	12

3. Hasil uji validitas kepuasan kerja

Correlations

[illegible]

Item 10	Pearson Correlation	,084	-,101	-,041	-,046	,131	,046	,114	,284*	,432**	1	,359**	,309**	,399**
	Sig. (2-tailed)	,461	,372	,718	,685	,246	,683	,313	,011	,000		,001	,005	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 11	Pearson Correlation	-,063	-,141	-,050	,171	,016	,108	-,058	,038	,310**	,359**	1	,489**	,422**
	Sig. (2-tailed)	,578	,211	,662	,129	,890	,340	,609	,738	,005	,001		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Item 12	Pearson Correlation	-,045	-,118	,005	,036	,047	-,017	-,074	,070	,512**	,309**	,489**	1	,378**
	Sig. (2-tailed)	,695	,296	,966	,751	,681	,884	,512	,538	,000	,005	,000		,001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Skor Total	Pearson Correlation	,573**	,482	,441*	,463*	,417**	,527**	,380**	,320**	,575**	,399**	,422**	,378**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,004	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji reabilitas kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,704	12

Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

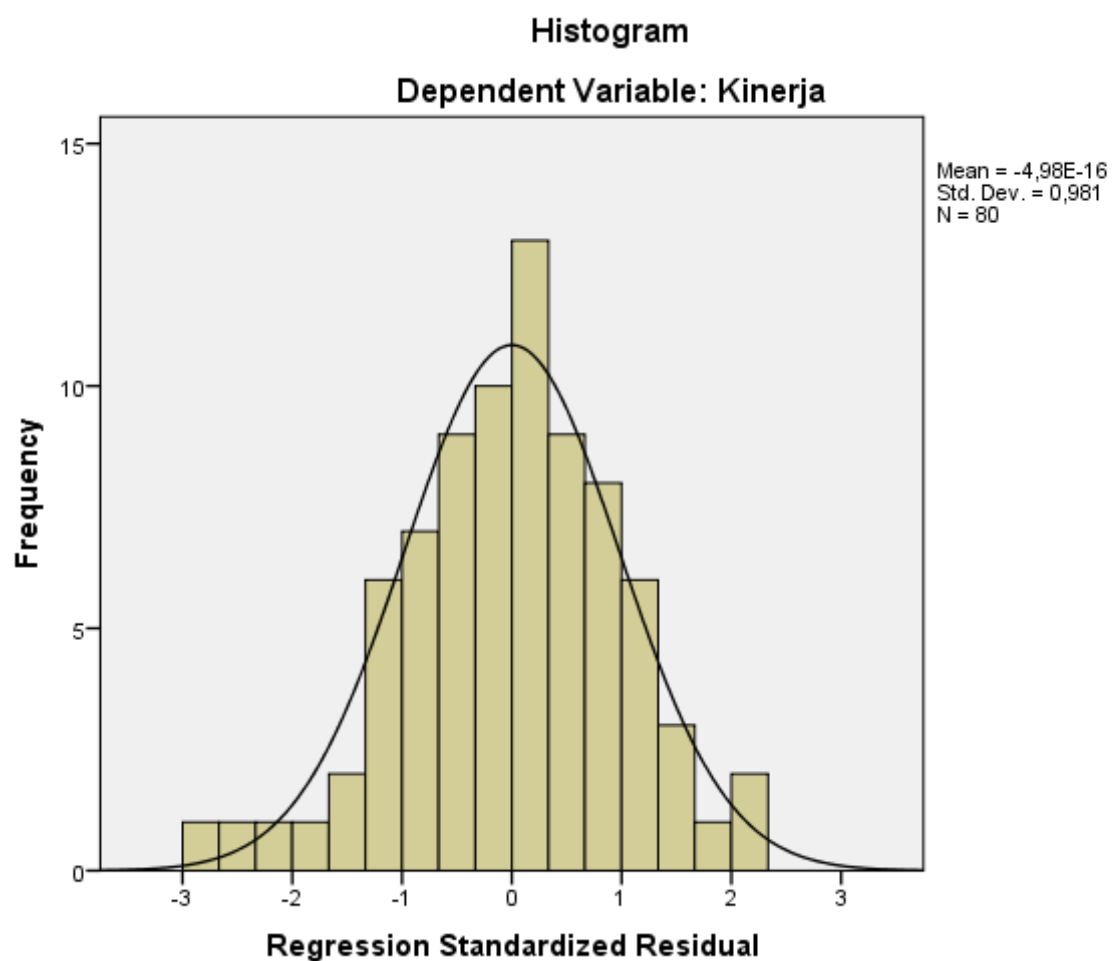
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12258837
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,033
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

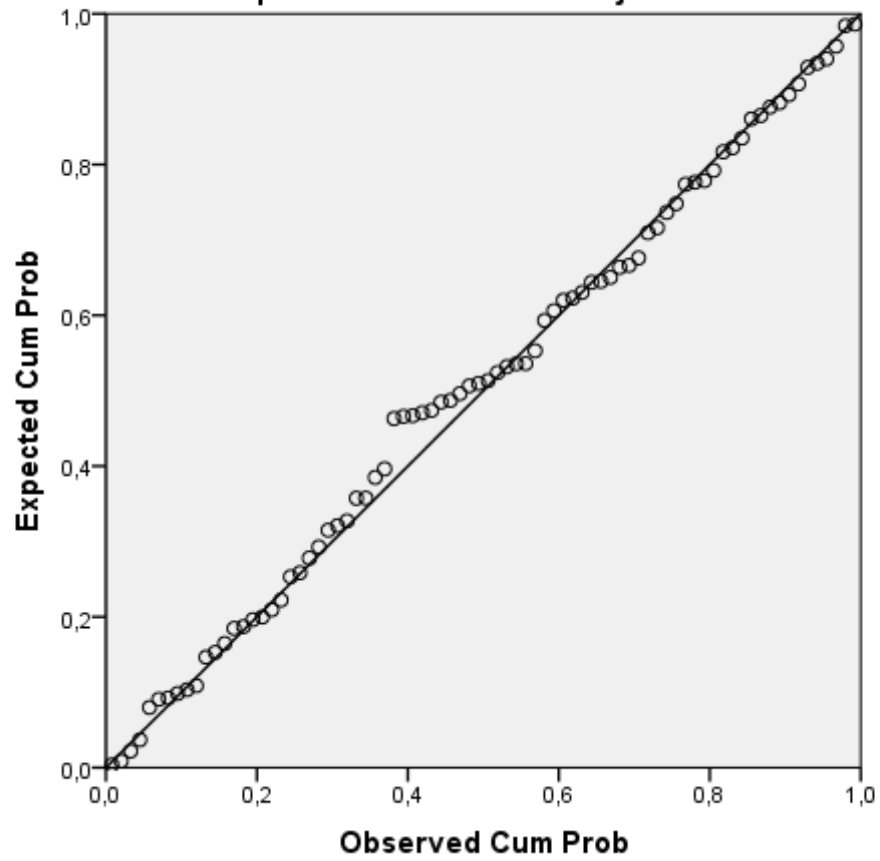
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.

