

PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP PEMKO BATAM

Sabri

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Ibnu Sina
Jl. Batu Aji Baru No. 99 Batam 29432
E-mail: sabri_s67@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of competence, job satisfaction and work environment on the performance of employees at the office of the environmental services of the Batam government. This study with a population of 95 people with sampling according to the provisions if the population under 100 samples is the entire population, with variables namely: variable Competence (X1), Job Satisfaction (X2), and Work Environment (X3) and Employee Performance (Y).

The data analysis method used is multiple linear regression analysis which aims to determine the correlation between two variables, namely the independent variable and the dependant variable. Hypothesis testing is done by F Test and R2 Test (coefficient of determination). Analyzing data using the help of statistical data processing software, SPSS version 19.

The results show that this table shows the value of the Determination Coefficient which is used to determine the percentage of the dependent variable, in this case the Company Image which is calculated using the independent variables in the form of Competence (X1), Job Satisfaction (X2) and Work Environment (X3) The Determination Coefficient is used to calculate the effect of the independent variable on the dependent variable. The Determination Coefficient is calculated by squaring the correlation results, then multiplying by 100%. The figure of R Square is the number of squared correlations or 0.9662 of 0.932. This R Square number is the Determination Coefficient. The value of the coefficient of determination is 0.932 or equal to $0.932 \times 100\% = 93.20\%$. This value means 93.20% Employee performance that occurs can be measured using competency variables (X1), Job Satisfaction (X2) and Work Environment (X3). While the remaining 6.80% must be explained by other factors.

Keywords: *Competence, job satisfaction, work environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

Secara khusus, perlu dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya sekedar kemampuan dalam

menjalankan tugas-tugas administratif semata. Namun kompetensi akan menyangkut ajaran mengenai manusia dan perilakunya, secara hukum manusia dalam melakukan tindakannya harus sesuai dengan norma-norma atau aturan yang berlaku di dalam kehidupannya (Logeman, 1955:48-52). Sasaran yang ingin dicapai dari konsep kompetensi yaitu, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang menjadi bagian dari munculnya kompetensi seseorang.

Karena karakteristik suatu pekerjaan dalam jabatan tertentu keadaannya berbeda-beda, maka kompetensi yang dituntut oleh masing-masing jabatan dalam organisasi

akan berbeda-beda pula. Setinggi apapun kompetensi atau kewenangan yang dimiliki oleh seseorang di dalam melaksanakan kewenangan tersebut, nilai manusia harus menjadi perhatian utama. Setiap profesi dalam jabatan tertentu akan memiliki karakter tertentu yang akan menjadi landasan bagi pencapaian efektivitas organisasi dalam menentukan visi dan misi yang ingin dicapai.

Tiffin dan Mc.Cormick (dalam As'ad, 2001:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat keperibadian, sifat fisik, keinginan, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variable-variabel personal lainnya faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasi, (2010:12) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan tanggung jawab kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang tanggung jawab dan lingkungan kerja. Jika tanggung jawab baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Sikap tanggung jawab merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003:38). Tanggung jawab merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia. (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila suatu instansi pemerintahan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka pemerintah haruslah memberikan tanggung jawab pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam mengawasi pegawai tidak mudah karena

dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila pimpinan dapat memahami persoalan tanggung jawab dan mengatasi maka pemerintah akan mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Pada dasarnya sudah adapengawasan dan lingkungan kerja yang baik pada Dinas Lingkungan Hidup Pemko Batam, akan tetapi masih ditemukan adanya Kinerja yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan

Dalam indikator kinerja pegawai menurut Desler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja pegawai. Pada hal pegawai telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan parawisata maupun outboard untuk lebih akrabkan hubungan interpersonal dan kerja sama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan keterampilan SDM para pegawai dan lain lain.

Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variable bebas yaitu; kompetensi (X_1), kepuasan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dengan variable terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y), dan Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk: Untuk mengetahui

pengaruh kompetensi kepuasan kerja lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemko Batam.

Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluarkerja. Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya

sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerjamerupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu.

Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau pemerintahan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga, organisasi atau instansi pemerintah yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Kinerja dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pegawai. Banyak sekali Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kerjanya sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat berubah. Menurut Wibowo (2007:65) lingkungan kerja yang bisa memotivasi pegawai untuk meningkatkan kerjanya

Kinerja

T. Hani Handoko dalam bukunya Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia juga mengemukakan bahwa ” Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalialia dan memberikan umpan balik pada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Schererhon, Hunt dan Osom (1998, hal...), kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedang kualitas menyangkut kerapihan dan kesempurnaan pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Menurut Judith R Gardon (1998, hal...), kinerja adalah salah satu fungsi kemampuan pekerjaan dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerjaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono, (1998, hal...), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

METODOLOGI

Penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas lingkungan Hidup Pemko Batam menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 95 orang .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah instrument yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor.perhitungan korelasi dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 19.0.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data

yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Kriteria pengujian validitas :

1. Jika signifikansi probabilitas kurang dari 0,05 maka dikatakan valid
2. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka dikatakan tidak valid.

Berikut ini tabel hasil uji validitas dan reliabilitas program SPSS 19.0

Hasil Uji Validitas
Variabel Kompetensi (X1)

Kuesioner	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,606	0,000 < 0,05	Valid
2	0,640	0,000 < 0,05	Valid
3	0,749	0,000 < 0,05	Valid
4	0,787	0,000 < 0,05	Valid
5	0,570	0,000 < 0,05	Valid

Hasil Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Kuesioner	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,607	0,000 < 0,05	Valid
2	0,599	0,000 < 0,05	Valid
3	0,782	0,000 < 0,05	Valid
4	0,787	0,000 < 0,05	Valid
5	0,554	0,000 < 0,05	Valid

Hasil Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Kuesioner	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,588	0,000 < 0,05	Valid
2	0,643	0,000 < 0,05	Valid
3	0,754	0,000 < 0,05	Valid
4	0,790	0,000 < 0,05	Valid
5	0,589	0,000 < 0,05	Valid

Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kuesioner	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,571	0,000 < 0,05	Valid
2	0,618	0,000 < 0,05	Valid
3	0,764	0,000 < 0,05	Valid
4	0,773	0,000 < 0,05	Valid
5	0,599	0,000 < 0,05	Valid

Dari hasil kuesioner yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak dua puluh pertanyaan dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, masing – masing variabel terdiri dari lima pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan di dalam kuesioner dinyatakan valid atau sah. Sehingga kesemua pertanyaan kuesioner tersebut

dapat diolah dengan baik. Hasil SPSS terlampir.

4.5 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Dari hasil uji reliabilitas menggunakan computer program SPSS 19.0 diketahui *alpha cronbach* untuk keseluruhan butir pertanyaan dari seluruh variabel adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach' Alpha)	Parameter Tabel	Ket.
1	X1	0,699	0,60	Reliabel
2	X2	0,689	0,60	Reliabel
3	X3	0,702	0,60	Reliabel
4	Y	0,704	0,60	Reliabel

Sumber : Spss 19

4.6 Analisa Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Regression Variables Entered / Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable : Y

Tabel ini merupakan bagian yang menunjukkan metode yang dilakukan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis yaitu variabel Kompetensi (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.957 ^a	.916	.915	.55348

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.382	.989		-.386	.701
	X1	1.010	.044	.957	22.855	.000

a. Predictors : (Constant), X1

Tabel ini menunjukkan nilai Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat, dalam hal ini yaitu Kinerja pegawai yang dihitung dengan menggunakan variabel bebas berupa Kompetensi. Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100 %.

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,957² sebesar 0,916. Angka R Square ini ialah Koefisien Determinasi. Nilai angka koefisien determinasi 0,916 atau sama dengan 0,916 x 100% = 91,60%. Nilai tersebut berarti sebesar 91,60% Kinerja pegawai yang terjadi dapat diukur dengan menggunakan variabel Kompetensi. Sedangkan sisanya yang sebesar 8,40% harus dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

Coefficients^a

a. Dependent Variable : Y

Tabel ini menunjukkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja pegawai}$$

$$X_1 = \text{Kompetensi}$$

a = angka konstan yang dalam penelitian ini adalah sebesar -0,382.

b = angka koefisien regresi sebesar 1,010.

Persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,382 + 1,010 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variable

Kompetensi yang digunakan sebagai prediktor untuk variabel Kinerja pegawai.

Hipotesis

H_0 = koefisien regresi variabel tidak signifikan

H_1 = koefisien regresi variabel signifikan

Keputusan :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

$T_{hitung} = 22,855$

$T_{tabel} = \text{responden} - \text{variabel} = 95 - 2 = 93 = 2,011$ (hasil tabel)

$\alpha = 0,05$

kesimpulan :

" $t_{hitung} (22,855) > t_{tabel} (2,011)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima; berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)"

4.7 Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Regression

Variables Entered /

Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable : Y

Tabel ini merupakan bagian yang menunjukkan metode yang dilakukan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis yaitu variabel Kepuasan Kerja (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.955 ^a	.913	.911	.56289

a. Predictors : (Constant), X2

Tabel ini menunjukkan nilai Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat, dalam hal ini yaitu Kinerja pegawai yang dihitung dengan menggunakan variabel bebas berupa Kepuasan Kerja . Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung

besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100 %.

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,955^2$ sebesar 0,913. Angka R Square ini ialah Koefisien Determinasi. Nilai angka koefisien determinasi 0,913 atau sama dengan $0,913 \times 100\% = 91,30\%$. Nilai tersebut berarti sebesar 91,30% Kinerja pegawai yang terjadi dapat diukur dengan menggunakan variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya yang sebesar 8,70% harus dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.938	1.032	.955	-.908	.368
	X2	1.034	.046		22.438	.000

a. Dependent Variable : Y

Tabel ini menunjukkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₂ = Kepuasan Kerja

a = angka konstan yang dalam penelitian ini adalah sebesar -0,938.

b = angka koefisien regresi sebesar 1,034.

Persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,938 + 1,034 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variable Kepuasan Kerja yang digunakan sebagai prediktor untuk variabel Kinerja pegawai .

Hipotesis

H_0 = koefisien regresi variabel tidak signifikan

H_1 = koefisien regresi variabel signifikan

Keputusan :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

$T_{hitung} = 22,438$

$T_{tabel} = \text{responden} - \text{variabel} = 95 - 2 = 93 = 2,011$ (hasil tabel)

$\alpha = 0,05$

kesimpulan :

“ $t_{hitung} (22,438) > t_{tabel} (2,011)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima; berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

4.8 Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Regression Variables Entered / Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable : Y

Tabel ini merupakan bagian yang menunjukkan metode yang dilakukan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis yaitu variabel Lingkungan Kerja (X3)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.940 ^a	.884	.881	.65038

a. Predictors : (Constant), X3

Tabel ini menunjukkan nilai Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat, dalam hal ini yaitu Kinerja pegawai yang dihitung dengan menggunakan variabel bebas berupa Lingkungan Kerja. Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100 %.

Angka R Square merupakan angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,940^2$

sebesar 0,884. Angka R Square ini ialah Koefisien Determinasi. Nilai angka koefisien determinasi 0,884 atau sama dengan $0,884 \times 100\% = 88,40\%$. Nilai tersebut berarti sebesar 88,40% Kinerja pegawai yang terjadi dapat diukur dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya yang sebesar 11,60% harus dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.666	1.129		.590	.558
	X3	.966	.051	.940	19.106	.000

a. Dependent Variable : Y

Tabel ini menunjukkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₃ = Lingkungan Kerja

a = angka konstan yang dalam penelitian ini adalah sebesar 0,666.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,966.

Persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,666 + 0,966 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variable Lingkungan Kerja yang digunakan sebagai prediktor untuk variabel Kinerja pegawai.

Hipotesis

H_0 = koefisien regresi variabel tidak signifikan

H_1 = koefisien regresi variabel signifikan

Keputusan :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

$$T_{hitung} = 19,106$$

$$T_{tabel} = \text{responden} - \text{variabel} = 95 - 2 = 93 = 2,011 \text{ (hasil tabel)}$$

$$\alpha = 0,05$$

kesimpulan :

“ $t_{hitung} (19,106) > t_{tabel} (2,011)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima; berarti ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)”

4.9 Pengaruh Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Regression Variables Entered /

Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X3, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Bagian ini merupakan tabel yang menunjukkan metode yang digunakan dalam memasukkan variabel, dimana penulis memasukkan variabel yang akan dianalisis yaitu variabel Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.966 ^a	.932	.928	.50683

a. Predictors : (Constant), X2, X3, X1

Tabel ini menunjukkan nilai Koefisien Determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya persentase variabel terikat, dalam hal ini yaitu Kinerja pegawai yang dihitung dengan menggunakan variabel bebas berupa secara bersama – sama yakni Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Koefisien Determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien Determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi, lalu dikalikan dengan 100 %. Angka R Square merupakan angka korelasi

yang dikuadratkan atau $0,966^2$ sebesar 0,932. Angka R Square ini ialah Koefisien Determinasi. Nilai angka koefisien determinasi 0,932 atau sama dengan $0,932 \times 100\% = 93,20\%$. Nilai tersebut berarti sebesar 93,20% Kinerja Pegawai yang terjadi dapat diukur dengan menggunakan variabel kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya yang sebesar 6,80% harus dijelaskan oleh faktor – faktor penyebab lain.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.904	3	54.301	211.392	.000 ^a
	Residual	11.816	1	.257		
	Total	174.720	4			

a. Predictors : (Constant), X2, X3, X1

b. Dependent Variable : Y

Perlu diketahui jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Anova menghasilkan angka F_{hitung} sebesar 211,392 dengan tingkat signifikansi probabilitas sebesar 0,000. Dari hasil penujian ini diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel(0,05;3,46)}$ yakni $211,392 > 4,04$.

dapat ditarik kesimpulan :

“ $F_{hitung} (211,392) > F_{tabel} (2,81)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima ; berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama - sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	-.986	.933		-	.296
Constant	.149	.154	.145	1.05	.337
X1	.496	.159	.470	3.12	.003
X2	.392	.195	.362	1.97	.050

a. Dependent Variable : Y

Tabel ini menunjukkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = -0,986 + 0,496X_1 + 0,392X_2 + 0,149X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Hipotesis

- H₀ = koefisien regresi variabel tidak signifikan
- H₁ = koefisien regresi variabel signifikan

Keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak
- $T_{hitung} = 3,128$
- $T_{tabel} = 95 - 4 = 91 = 2,013$ (hasil tabel)
- $\alpha = 0,05$

kesimpulan :

"t_{hitung} (3,128) > t_{tabel} (2,013), maka Ho ditolak dan H₁ diterima; berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)"

Uji t kedua akan digunakan untuk menguji signifikan konstanta dan variabel Kepuasan Kerja(X2),

Hipotesis

- H₀ = koefisien regresi variabel tidak signifikan
- H₁ = koefisien regresi variabel signifikan

Keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho diterima
- $T_{hitung} = 2,011$
- $T_{tabel} = 95 - 4 = 91 = 2,013$ (hasil tabel)
- $\alpha = 0,05$

kesimpulan :

"t_{hitung} (2,011) < t_{tabel} (2,013), maka Ho diterima dan H₁ ditolak; berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)"

Uji t ketiga akan digunakan untuk menguji signifikan konstanta dan variabel Lingkungan Kerja (X3).

Hipotesis

- H₀ = koefisien regresi variabel tidak signifikan
- H₁ = koefisien regresi variabel signifikan

Keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak
- $T_{hitung} = 0,971$
- $T_{tabel} = 95 - 4 = 91 = 2,013$ (hasil tabel)
- $\alpha = 0,05$

kesimpulan :

"t_{hitung} (0,971) < t_{tabel} (2,013), maka Ho diterima dan H₁ ditolak; berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)"

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*.

- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman, 2002, *Analisi Data Kualitatif*, Cetakan I, UI Press, Jakarta.
- Moleong, Lexy, J., 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ronny, S, 1997, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeda.