

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA TANGAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	3
D. Perumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
F. Sistematika Penulisan Skripsi	5
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Kerangka Pemikiran	17
C. Hipotesis	20
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	21
B. Metode Pendekatan Dan Teknik Pengumpulan Data	21
C. Subjek Penelitian	24
D. Teknik Analisis Data	25

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang merupakan suatu tugas dan kewajiban bagi setiap taruna dan taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran untuk menyelesaikan Program Diploma IV yang telah ditentukan sesuai dengan kurikulum pendidikan.

Penyusunan skripsi ini didasari oleh pengalaman yang penulis dapatkan selama melaksanakan praktek darat di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten. Serta pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan serta melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah :

“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN (KSOP) KELAS I BANTEN”

Skripsi ini dapat diselesaikan karena mendapat perhatian dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada :

1. Bapak Capt.Arifin Sunardjo, M.Hum., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Bapak Sugiyanto,MM., selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Bapak Larsen Barasa,SE.,MMTr., selaku sekretaris jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
4. Bapak Eka Budi Tjahjono,SH.,MH selaku Dosen Pembimbing Materi.
5. Bapak April Gunawan Malau,S.Si.,MM selaku Dosen Pembimbing Penulisan.
6. Kepada Staff Pengajar dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran pada Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK) yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahan.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Variabel X (Kompetensi SDM)
Lampiran 3	Tabulasi Variabel Y (Kinerja Pegawai)
Lampiran 4	Tabulasi Koefisien Korelasi X Dan Y
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompetensi SDM) menggunakan <i>software SPSS 22.0</i>
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai) menggunakan <i>software SPSS 22.0</i>
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kompetensi SDM) menggunakan <i>software SPSS 22.0</i>
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai) menggunakan <i>software SPSS 22.0</i>
Lampiran 9	Tabel Nilai-nilai <i>r product moment</i>
Lampiran 10	Tabel Nilai-nilai dalam Distribusi <i>t</i>
Lampiran 11	Tabel Durbin-Watson
Lampiran 12	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja dan Pendidikan Terakhir
Lampiran 13	Persentase Kehadiran Pegawai Kantor KSOP Kelas I Banten
Lampiran 14	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2009 Tentang Kepelabuhanan Paragraf 4 Tentang Aparat Penyelenggara Pelabuhan Pasal 47
Lampiran 15	Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 78 Tahun 2013 Tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pelayaran mempunyai peranan penting dalam upaya mencapai tujuan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 demi mewujudkan Wawasan Nusantara serta memantapkan Ketahanan Nasional. Dalam usaha untuk mewujudkan keadaan tersebut, Pemerintah memegang peran penting untuk menggerakkan dinamika pelayaran, melalui instansi Pemerintah salah satunya yaitu Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP).

Dalam hal ini, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten mempunyai peran penting dalam mewujudkan sistem pelayaran yang baik dengan visi terciptanya pelayanan prima untuk mendukung kelancaran transportasi laut di Pelabuhan Banten sebagai tulang punggung kehidupan perekonomian di Provinsi Banten.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun uang. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai Kantor KSOP Kelas I Banten. Semakin meningkatnya kompetensi SDM, diharapkan akan semakin meningkat pula kinerja organisasi.

Dalam hal pekerjaannya, Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan pokok dan

fungsinya. Untuk mendorong pencapaian suatu tujuan yang tertuang dalam visi misi Kantor KSOP pengukuran kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan-perbaikan secara terus-menerus dalam mencapai keberhasilan di masa mendatang.

Kinerja yang ada di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten saat ini dirasakan masih kurang untuk memenuhi apa yang diharapkan dari visi dan misi organisasi. Dari visi misi diatas, sudah tentu terdapat faktor yang sangat dominan mempengaruhi untuk tercapainya tujuan, salah satu faktor utama penentu mendukung kelancaran transportasi laut di Pelabuhan Banten adalah kualitas dan kemampuan sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya yang ada. Namun demikian kenyataan yang ada masih perlu perbaikan untuk meningkatkan kinerja yang optimal dari para pegawai. Untuk dapat menciptakan kinerja yang optimal dari para pegawai, hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh masing-masing pegawai Kantor KSOP untuk mencapai tujuannya.

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. Wibowo (2014:271)

Oleh karena itu kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Semakin baik dan berkualitas SDM yang dimiliki oleh sebuah pelabuhan atau organisasi, maka akan berpengaruh bagi peningkatan kinerja pegawai tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis menyampaikan beberapa pengertian yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis yang dikutip dari buku-buku yang sudah disusun oleh para ahli sebelumnya. Sehingga penulis dapat memaparkan pendapat – pendapat tersebut sebagai berikut.

1. Pengertian Kompetensi

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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2014:271).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spencer dan spencer (dalam Wibowo, 2014:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2. Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:275), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

5. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
6. *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
7. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
8. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
9. *Bussiness competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
10. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
11. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.
12. *Thinking competency*, berkenaan dengan : berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

3. Tingkatan Kompetensi SDM

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2014:278) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu:

1. *Behavioral Tools*

- a. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

2. *Image Attribute*

- a. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- b. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

3. *Personal Charasteristic*

- a. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

4. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Ella Jauvani Sagala (2009:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian yang dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat menyampaikan beberapa permasalahan dalam skripsi ini, adalah sebagai berikut.

1. Waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan pada saat penulis melaksanakan Praktek Darat (Prada) mulai tanggal 24 Februari 2014 sampai dengan 18 Agustus 2014.

2. Tempat Penelitian

Penulis mengambil tempat penelitian di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten, yang beralamat di :

Alamat : Jl. Yos Sudarso No.102 Merak 42438
Banten – Indonesia.

Telephone : (0254) 571009 / 571013

Fax : (0254) 571009 / 571313 / 571717

Email : ksopbanten@ksopbanten.org, ksopbanten@gmail.com

Website : <http://www.ksopbanten.org/>

B. METODOLOGI PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Masyhuri (2009:13) Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, penelitian kuantitatif tidak perlu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat

merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas. Walaupun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer. Jadi pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (teori) ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka menurut penulis metode pendekatan yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini berfungsi untuk memahami konteks sosial secara lebih luas dan mendalam dengan menggunakan pengembangan deskriptif, artinya penulis mencoba menggambarkan potret permasalahan yang ada di lapangan dan hal yang dapat dilakukan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dilakukan secara sistematis.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam membahas dan meneliti suatu masalah dibutuhkan data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas, kemudian disusun dan dianalisa, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Untuk mendapatkan data dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua metode dalam pengumpulan data antara lain :

a) Metode riset kepustakaan (*library research method*)

Yaitu penelitian kepustakaan yang dilakukan oleh penulis dengan maksud untuk memperoleh data sekunder yaitu data-data yang didapat dari membaca buku-buku literatur maupun artikel yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja pegawai. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang akan dibahas serta memperoleh konsep yang diperlukan dalam pembahasan.

b) Metode riset lapangan (*field research method*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mendatangi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten secara langsung, untuk menyebarkan kuesioner dan mendapat informasi langsung dari bidang kepegawaian. Beberapa metode yang digunakan untuk memperoleh data antara lain :

(1) Observasi

Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di Kantor KSOP Kelas I Banten.

Tabel 3.1

Tabel Indikator Untuk Observasi

No	Variabel	Indikator
1	Kompetensi SDM	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Perilaku
2	Kinerja Pegawai	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Disiplin Kerja

(2) Kuisisioner

Kuisisioner adalah merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian. (Sugiyono, 2005:199). Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada responden.

C. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekumpulan objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Menurut Arikunto (2005), populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian.

Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banten yaitu sebanyak 99 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005), sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber dalam penelitian, yang mana adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purpose Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan.

Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Simple Random Sampling* (Simple Random Sederhana). Metode ini menerangkan bahwa semua elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama, bebas seimbang untuk dipilih menjadi sampel.

Perhitungan jumlah sampel dari populasi tersebut digunakan rumus *Taro Yamane* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Jumlah presisi 10% (0,1)

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis akan mengambil sampel sebanyak :

$$n = \frac{99}{99(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{99}{99(0,01) + 1}$$

$$n = \frac{99}{0,99 + 1}$$

$$n = \frac{99}{1,99} = 49,74874 = 50 \text{ (responden)}$$

Sampel diambil dari total populasi yang merupakan perwakilan dari total populasi yang masuk dalam kriteria yang dibatasi dalam Kantor KSOP Kelas I Banten.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengemukakan 2 (dua) variabel :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut juga variabel stimulus, prediktor. Variabel bebas/X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat/Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai.

Dan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, para responden diberikan 5 (lima) alternatif jawaban yang berbeda satu sama lain. Setiap jawaban diberi skor, dimana dalam pemberian skor digunakan skala likert. Skala Likert menurut Djaali (2008:28) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Adapun skor dari jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2

Tabel Skala Nilai Aternatif Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Moh. Nazir, Ph.D

Setelah menemukan jawaban dari responden selanjutnya mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Ridwan (2003:71) adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang permasalahan atau fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari peristiwa yang penulis alami pada saat melaksanakan Praktek Darat (PRADA). Adapun untuk memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data, antara lain :

1. Fungsi dan Visi Misi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten

Fungsi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan:

- a. pelaksanaan pengawasan dan pemenuhan kelaiklautan kapal, sertifikasi keselamatan kapal, pencegahan pencemaran dari kapal dan penetapan status hukum kapal ;
- b. pelaksanaan pemeriksaan manajemen keselamatankapal ;
- c. pelaksanaan pengawasan keselamatan dan keamanan berlayar terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pengisian bahan bakar, ketertiban embarkasi dan debarkasi penumpang, pembangunan fasilitas pelabuhan, pengerukan dan reklamasi, laik layar dan kepelautan, tertib lalu lintas kapal diperairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta SPB ;
- d. pelaksanaan pemeriksaan kecelakaan kapal, pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, penanganan musibah dilaut, pelaksanaan perlindungan lingkungan maritim dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran ; dan

- e. pelaksanaan koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran ;

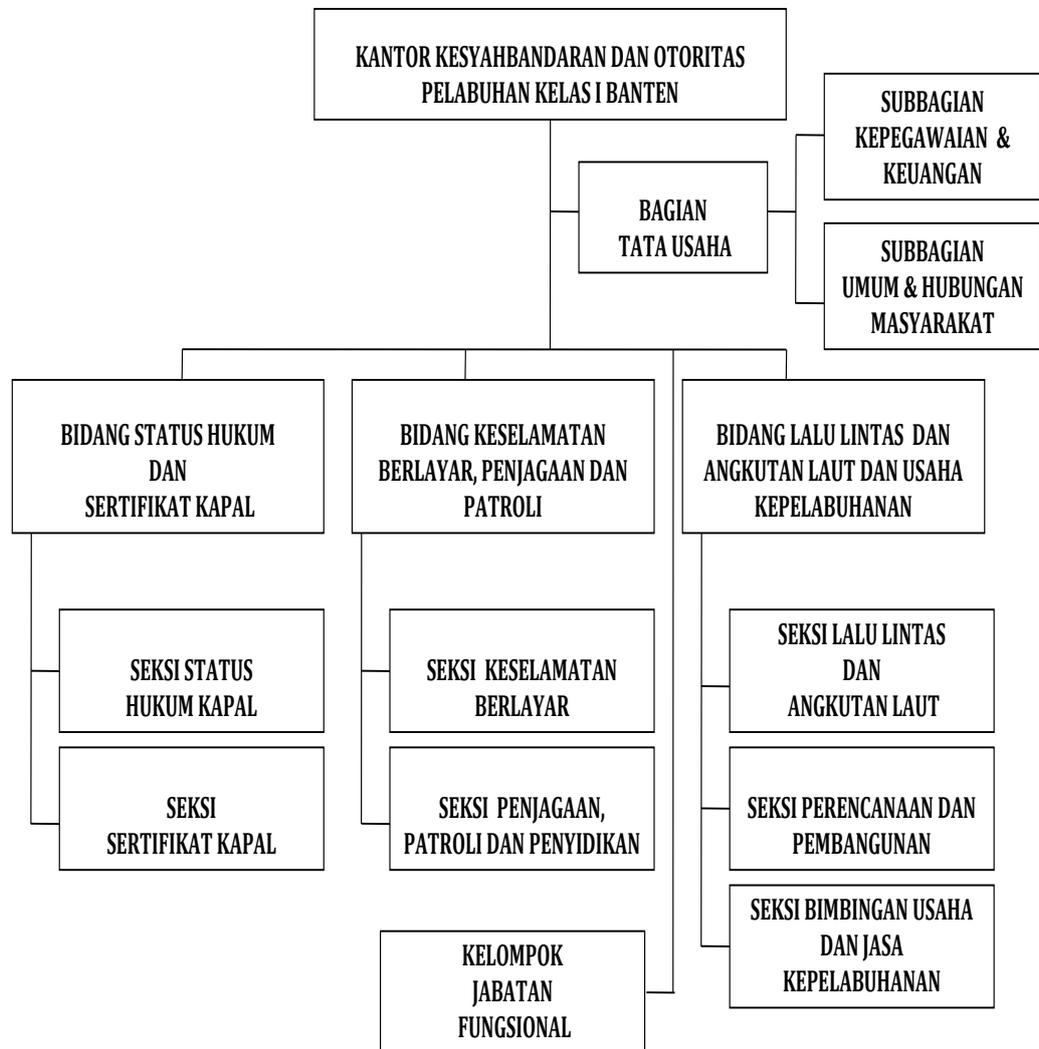
VISI : Terciptanya pelayanan prima untuk mendukung kelancaran transportasi laut di Pelabuhan Banten sebagai tulang punggung kehidupan perekonomian di Provinsi Banten.

- MISI :
1. Ikut mendorong percepatan laju pertumbuhan perekonomian di Propinsi Banten.
 2. Meningkatkan pengawasan kegiatan operasional di lingkungan Pelabuhan.
 3. Menyediakan pelayanan yang efektif dan efisiensi yang memenuhi standar nasional dan internasional.

2. Struktur Organisasi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten

Struktur Organisasi merupakan faktor yang penting di dalam menyusun kerja yang baik. Dengan struktur organisasi ini dapat diketahui pembagian program kerja yang telah ditetapkan oleh masing-masing bagian, sehingga dapat terlihat susunan kedudukan bagian-bagian serta hubungan kerjanya. Struktur organisasi merupakan kerangka dasar yang mempersatukan fungsi-fungsi suatu lembaga. Struktur Organisasi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I sebagaimana tertuang pada Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 78 Tahun 2013, sebagai berikut :

Bagan 4.1
Struktur Organisasi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan
Kelas I (KSOP) Kelas Banten



2. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari pegawai yang terpilih menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian. Penggolongan terhadap pegawai didasarkan pada masa kerja, dan tingkat pendidikan. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing-masing berikut ini:

a. Berdasarkan masa kerja

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 Tahun	5	10%
6 – 10 Tahun	13	26%
11- 20 Tahun	9	18%
> 20 Tahun	23	46%
Total	50	100%

Sumber: Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten. Data diolah

Tabel 4.1 menggambarkan bahwa dalam penelitian responden menunjukkan bahwa lama kerja pegawai yang terbesar dalam penelitian ini adalah lebih dari 20 tahun berjumlah 23 orang (46%), lama kerja pegawai 11- 20 tahun berjumlah 9 orang (18%), lama kerja pegawai 6 – 10 tahun berjumlah 13 orang (26%), dan yang kurang dari 5 tahun berjumlah 5 orang (10%). Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor KSOP Kelas I Banten rata-rata sudah berpengalaman karena mempunyai masa kerja yang cukup lama.

b. Berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Formal	Jumlah Responden	Persentase
SLTA	11	22%
Diploma	9	18%
S1	23	46%
S2	9	18%
S3	0	0%
Total	50	100%

Sumber: Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten. Data diolah

Tabel 4.2 menggambarkan bahwa dalam penelitian responden berdasarkan tingkat pendidikan SLTA sejumlah 11 orang (22%), tingkat pendidikan Diploma berjumlah 9 orang (18%), tingkat pendidikan sarjana (S1) berjumlah 23 orang (46%), tingkat pendidikan sarjana (S2) berjumlah 9 orang (18%), dan tidak ada tingkat pendidikan sarjana (S3). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor KSOP Kelas I Banten adalah Sarjana (S1).

3. Deskripsi Tanggapan Responden mengenai Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KSOP Kelas I Banten

Deskripsi penelitian adalah tanggapan responden mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor KSOP Kelas I Banten, dengan indikator kompetensi meliputi : pengetahuan, keterampilan kerja, dan perilaku kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hasil deskriptif penelitian ini didasari pada pernyataan yang diajukan responden terhadap tanggapan mengenai pengaruh dimensi kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja pada Kantor KSOP Kelas I Banten, oleh karena itulah deskripsi dari setiap indikator penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Persepsi Responden mengenai Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Pengetahuan merupakan salah satu indikator yang dapat memberikan kompetensi pada setiap pegawai, khususnya pada Kantor KSOP Kelas I Banten, karena merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada suatu organisasi, mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, pemahaman atas rencana kerja serta pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai pengetahuan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Terhadap Kompetensi SDM (X)

No	Variabel Kompetensi SDM (X)	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada Kantor KSOP	6	27	17	0	0	50
2	Pengetahuan individu mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai	8	36	6	0	0	50
3	Pemahaman yang baik atas tugas pokok dan fungsinya mampu membantu pegawai dalam mencapai tujuannya	6	27	17	0	0	50
4	Semakin tinggi tingkat pengetahuan individu maka semakin tinggi pula kinerja individu dalam Kantor KSOP	8	27	12	3	0	50
5	Dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan	6	31	10	3	0	50
6	Keterampilan berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis	11	29	10	0	0	50
7	Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional	12	25	9	4	0	50
8	Keterampilan dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan	8	29	13	0	0	50
9	Tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab hasilnya akan memuaskan	11	29	8	2	0	50
10	Kedisiplinan yang harus diterapkan oleh setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing	11	33	6	0	0	50
Total		87	293	108	12	0	500
Persentase		17,4	58,6	21,6	2,4	0	100%

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	6	27	17	0	0	50
2	Hasil kerja pegawai memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai	11	26	13	0	0	50
3	Sikap dan perilaku yang baik mendukung dalam penanganan pekerjaan	12	36	2	0	0	50
4	Pegawai mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten	8	29	13	0	0	50
5	Pegawai senantiasa berinisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya	11	31	8	0	0	50
6	Dengan tidak menunda pekerjaan berarti bekerja secara efektif	8	31	11	0	0	50
7	Malu bertanya kepada atasan akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif	12	29	9	0	0	50
8	Dengan hadir dan pulang secara rutin dan tepat waktu mempengaruhi kinerja seseorang	12	36	2	0	0	50
9	Bekerja secara efisien dapat memperbaiki kinerja perorangan	11	31	8	0	0	50
10	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	12	29	9	0	0	50
Total		103	305	92	0	0	500
Persentase		20,6	61	18,4	0	0	100%

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data dari masing-masing variabel, dipergunakan uji normalitas data (*Kolmogrov-Smirnov test*). Dengan kaidah penggunaan keputusan yang digunakan adalah: (Singgih Santoso, 2001).

- Jika P Value > 0,05 maka data berdistribusi normal
- Jika P Value < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal

Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan *software SPSS 22.0* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogrov-Smirnov test*)

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Kompetensi	Kinerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,22	40,30
	Std. Deviation	3,981	3,327
Most Extreme Differences	Absolute	,320	,272
	Positive	,320	,272
	Negative	-,167	-,167
Kolmogorov – smirnov Z		,320	,272
Asymp. Sig. (2-tailed)		,911	,992

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut di atas dapat terlihat Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0.05 maka data dapat dikatakan normal, namun apabila nilai nya kurang dari 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Bahwa jumlah semua data adalah 50 responden yaitu pada kolom N, rata-rata dapat dilihat ada kolom *Mean*, standar deviasi pada kolom *Std. Deviation*, nilai maksimum dan minimum pada kolom *Maximum* dan *Minimum*.

- a. Kompetensi : Terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,911 atau probabilitas lebih dari 0.05 maka H_0 diterima berarti populasi berdistribusi normal.
- b. Kinerja : Terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)) adalah 0,992 atau probabilitas lebih dari 0.05 maka H_0 diterima berarti populasi berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal, hasil tersebut ditunjukkan oleh gambar grafik histogram.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor KSOP Kelas I Banten, maka penulis menarik kesimpulan:

1. Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel X menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia pada Kantor KSOP Kelas I Banten berada pada kategori tinggi dengan persentase 78,44% yang berarti bahwa kompetensi SDM pada Kantor KSOP Kelas I Banten sudah tinggi. Sedangkan untuk variabel Y menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor KSOP Kelas I Banten juga berada pada kategori tinggi dengan presentase 80,60%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor KSOP Kelas I Banten sudah berada pada kategori yang baik dan memuaskan.

Dari hasil analisis mengenai hubungan kompetensi sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan analisis koefisiensi korelasi (r) = 0,939. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diperoleh angka $t_{hitung}(18,974) > t_{tabel}(2,010)$ sehingga H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, berarti ada hubungan antara variabel X (kompetensi SDM) dengan variabel Y (kinerja pegawai).

2. Dengan nilai $r^2 = 88,20$ menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia sangat kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 88,20%, sisanya 11,80% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN (KSOP) KELAS I BANTEN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banten”**. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program D-4 di Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan STIP Jakarta. Atas kerjasama bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hiyasa Nova

a. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda *checklist* (✓) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sejujurnya.

Lampiran 2

LAMPIRAN HASIL KUESIONER - Kompetensi (X)

RESP.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	ΣX
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
10	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
12	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
13	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
14	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
16	3	4	4	3	5	2	4	3	5	4	37
17	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	38
18	4	3	4	4	4	2	4	3	5	4	37
19	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
20	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
21	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	36
22	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
23	3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	37
24	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
25	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	35
26	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
27	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
28	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	38
29	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
30	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
31	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35
32	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
33	4	4	3	3	4	5	2	4	3	4	36
34	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
35	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
36	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
37	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36

Lampiran 3

LAMPIRAN HASIL KUESIONER - Kinerja (Y)

RESP.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	ΣY
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
6	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
7	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
8	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
10	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
11	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
12	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
13	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
14	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
15	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
16	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	39
17	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	40
18	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	41
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
21	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	38
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
23	4	3	4	5	3	3	5	4	3	5	39
24	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39
25	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	38
26	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	39
28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	39
29	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
30	4	5	4	4	3	3	5	3	5	3	39
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
33	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
34	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
36	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	37

Lampiran 4

Tabulasi Koefisien Korelasi X Dan Y

X	Y	X.Y	X ²	Y ²
50	50	2500	2500	2500
45	44	1980	2025	1936
45	44	1980	2025	1936
45	44	1980	2025	1936
45	44	1980	2025	1936
45	45	2025	2025	2025
45	46	2070	2025	2116
45	45	2025	2025	2025
45	45	2025	2025	2025
45	45	2025	2025	2025
45	44	1980	2025	1936
45	45	2025	2025	2025
43	44	1892	1849	1936
44	46	2024	1936	2116
43	44	1892	1849	1936
37	39	1443	1369	1521
38	40	1520	1444	1600
37	40	1480	1369	1600
36	41	1476	1296	1681
37	38	1406	1369	1444
36	38	1368	1296	1444
35	38	1330	1225	1444
37	39	1443	1369	1521
38	39	1482	1444	1521
35	38	1330	1225	1444
37	40	1480	1369	1600
36	39	1404	1296	1521
38	39	1482	1444	1521
37	38	1406	1369	1444
37	39	1443	1369	1521
35	39	1365	1225	1521
37	38	1406	1369	1444
36	37	1332	1296	1369
36	37	1332	1296	1369
36	38	1368	1296	1444
38	37	1406	1444	1369
36	38	1368	1296	1444
36	37	1332	1296	1369
37	39	1443	1369	1521

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai) menggunakan *software SPSS 22.0*

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,083	,435**	,380**	,183	,249	,401**	,231	,294*	,228	,628**
	Sig. (2-tailed)		,567	,002	,007	,205	,082	,004	,106	,038	,111	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	,083	1	,260	-,054	-,141	,324*	,330*	,142	,241	,229	,462**
	Sig. (2-tailed)	,567		,069	,709	,329	,022	,019	,326	,091	,109	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	,435**	,260	1	,383**	,245	,373**	,534**	,083	,559**	,152	,719**
	Sig. (2-tailed)	,002	,069		,006	,086	,008	,000	,565	,000	,293	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	,380**	-,054	,383**	1	,271	,341*	,319*	,191	,066	,353*	,593**
	Sig. (2-tailed)	,007	,709	,006		,057	,015	,024	,183	,648	,012	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	,183	-,141	,245	,271	1	,333*	,045	,382**	,266	,201	,491**
	Sig. (2-tailed)	,205	,329	,086	,057		,018	,758	,006	,062	,162	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	Pearson Correlation	,249	,324*	,373**	,341*	,333*	1	-,143	,705**	,169	,363**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,082	,022	,008	,015	,018		,320	,000	,241	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	Pearson Correlation	,401**	,330*	,534**	,319*	,045	-,143	1	-,247	,351*	,186	,521**
	Sig. (2-tailed)	,004	,019	,000	,024	,758	,320		,083	,012	,197	,000

Lampiran 7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Kompetensi SDM) menggunakan software SPSS 22.0

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai) menggunakan *software SPSS 22.0*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

Lampiran 9

TABEL r

R Table (Pearson Product Moment)

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
1			26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
2			27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
3	0,997	0,999	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
4	0,950	0,990	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
5	0,878	0,959	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
6	0,811	0,917	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
7	0,754	0,874	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
8	0,707	0,834	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
9	0,666	0,798	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
10	0,632	0,765	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
11	0,602	0,735	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
12	0,576	0,708	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
13	0,553	0,684	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
14	0,532	0,661	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
15	0,514	0,641	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
16	0,497	0,623	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
17	0,482	0,606	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
18	0,468	0,590	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
19	0,456	0,575	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
20	0,444	0,561	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
21	0,433	0,549	46	0,291	0,376			
22	0,423	0,537	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
23	0,413	0,526	48	0,284	0,368			
24	0,404	0,515	49	0,281	0,364			
25	0,396	0,505	50	0,279	0,361	1000	0,062	0,081

Lampiran 10

TABEL T

T Table Statistics

Titik Persentase Distribusi t (dk = 41 – 80)

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

Lampiran 11

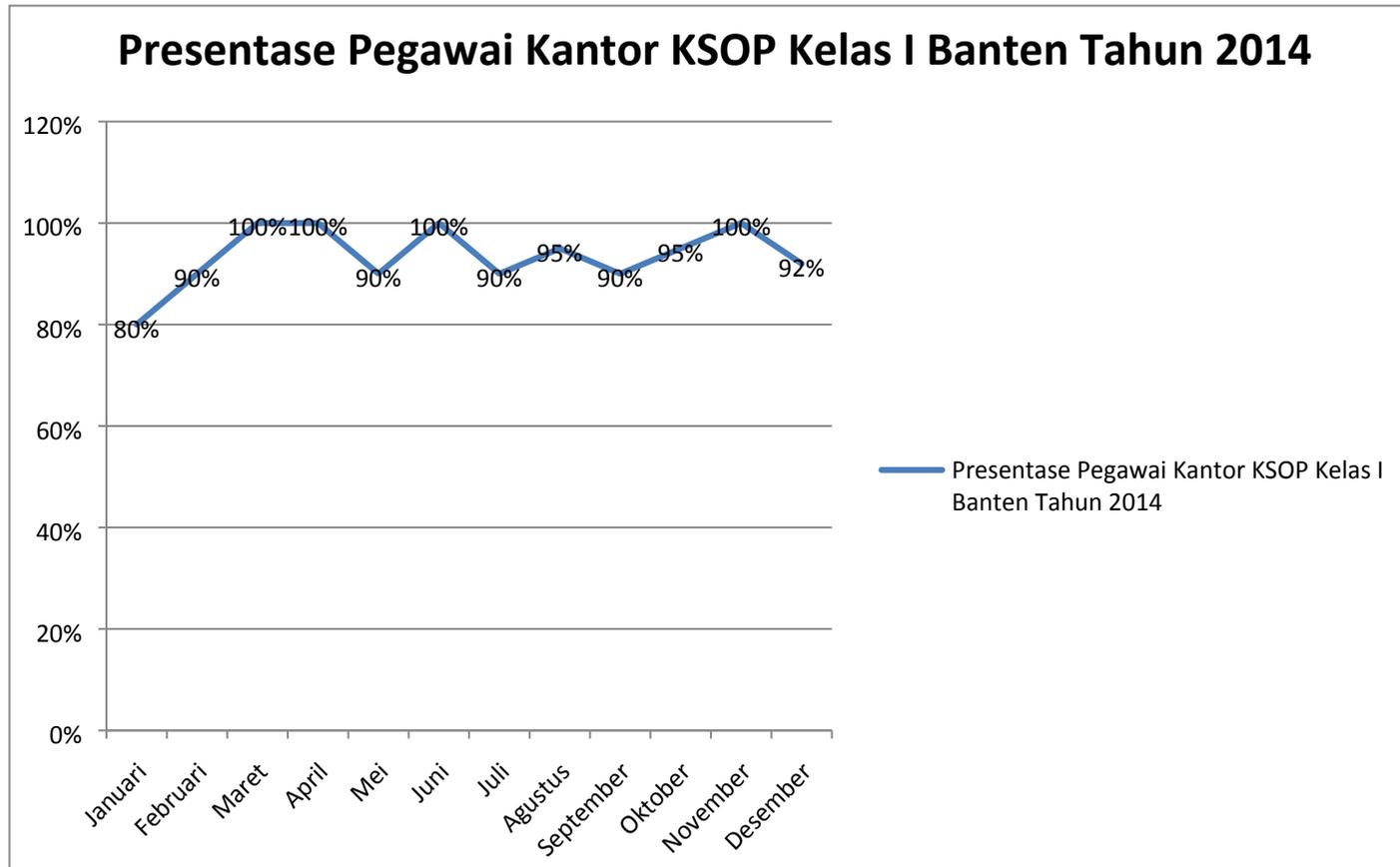
TABEL Durbin-Watson (DW)

$\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708

Lampiran 12

PERSENTASE KEHADIRAN PEGAWAI KANTOR KSOP KELAS I BANTEN TAHUN 2014



DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, A dan Urbina. 2001. *Tes Psikologi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT. Prenhalindo
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Kencana
- Dharma, Surya. 2004. *Kinerja, Filsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta : Program Pasca Sarjana Fisip
- Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Ella, Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati, Damodar. 2006. *(United States Military Academy, West Point). Essentials of Econometrics. Third Edition*. McGraw-Hill International Edition.
- Gulo, W. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT. Grasindo
- Hasibuan, SP. Malaya. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kuncoro. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Reflika Diatama
- Masyhuri. 2009. *Metodologi Penelitian*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian, Cetakan Kelima*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia
- Ridwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Bandung : PT. Alfabetta
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : PT. Alfabetta
- Tika, Moh. Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada