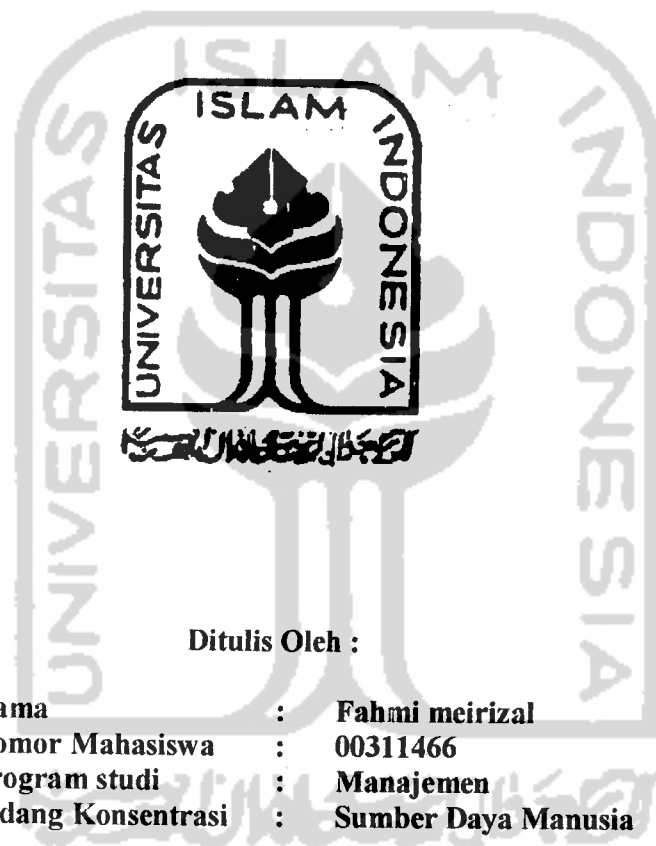


PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur)

SKRIPSI



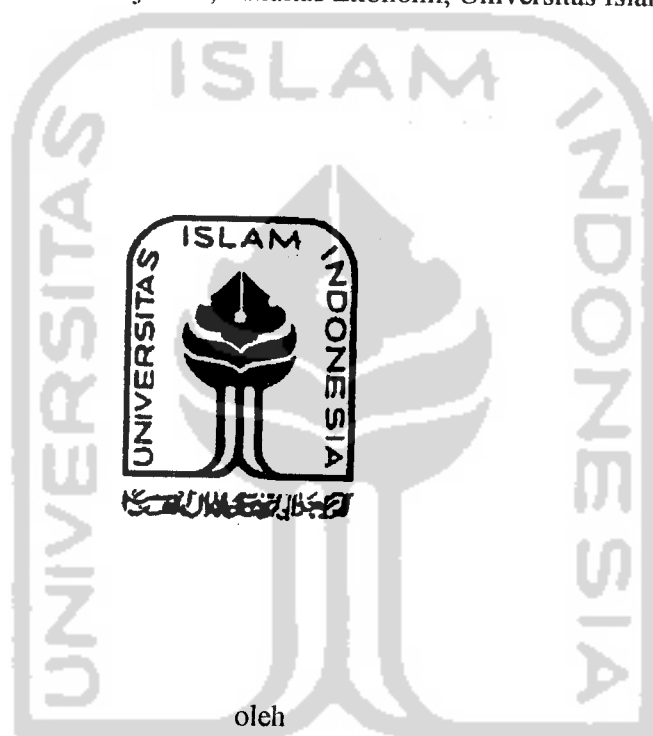
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA

2006

PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN TRENGGALEK JAWA TIMUR

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



oleh

Nama : Fahmi meirizal
Nomor Mahasiswa : 00311466
Program studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 18 April 2006

Penulis,

Fahmi Meirizal



HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap kinerja pada pegawai Dinas
Kesehatan Kabupaten Trenggalek Jawa Timur



Yogyakarta, 16 Maret 2006

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Syafaruddin Alwi', is written over the text 'Dosen Pembimbing,'.

SYAFARUDDIN ALWI ,DRS,H,MS.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PADA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TRENGGALEK JAWA TIMUR**

Disusun Oleh: **FAHMI MEIRIZAL**
Nomor mahasiswa: **00311466**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 18 April 2006

Penguji/Pemb. Skripsi: Drs. Syafaruddin Alwi, MS

Penguji : Dra. Suhartini, M.Si



Drs. Suwarsono, MA

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul Pengaruh Komitmen dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Jawa Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif (statistik) dan metode kualitatif, hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan membuahkan hasil yang lebih akurat sehingga dapat memberikan jalan keluar terhadap permasalahan. Penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan metode kuesioner selanjutnya kuesioner ini diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 10.00. penelitian kualitatif dilaksanakan dengan metode wawancara dan observasi lapangan, data yang didapat kemudian disimpulkan.

Melalui wawancara dan observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara umum pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Jawa Timur memiliki tingkat Komitmen dan kompetensi yang tinggi sehingga dapat menunjang Kinerja Dinas Kesehatan. Dengan demikian terdapat hubungan yang sangat erat serta signifikan dan positif antara Komitmen dan Kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan dari analisis statistik diperoleh kesimpulan bahwa variabel komitmen dan variabel kompetensi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 56,9%. Dari hasil analisis didapatkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja adalah variabel kompetensi. hal ini dibuktikan dengan angka t hitung variabel kompetensi lebih besar dibanding variabel komitmen, yaitu sebesar 4,412.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat dan salam semoga tercurah pada Rosulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya.

Dengan selesainya tugas akhir ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof.Dr.Edy Suandi Hamid,M.Ec Selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Drs.Asm' ai ishak.M.bus .P.hd Selaku Dekan Fakultas Ekonomi ,Universitas Islam Indonesia.
3. Drs. Suwarsono Muhammad, MA selaku Dekan lama Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
4. Drs. Albari . Mi Selaku Pembantu Dekan III lama Fakultas Ekonomi ,Universitas Islam Indonesia.
5. Dra. Nur Fauziah, MM selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Drs. Syafaruddin Alwi ,Ms selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing penulis.
7. Mbak Nilam ,Selaku sekretaris Badan Wakaf yang selalu membantu dalam menghubungkan dengan Pak Syafar.

8. Bapak Dr.Ubaidillah,Mkes selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Jawa Timur yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Bapak Widodo selaku pembimbing lapangan yang selalu sabar dalam menjawab setiap pertanyaan.
10. Segenap Pegawai Dinas Kesehatan Kab Trenggalek atas kerjasamanya.
11. Adikku tersayang dan tercinta Deasy mahardini Rahmaniari dan Alfi syahreza Cktavian.
12. Ivo lena astry sebagai pacar yang tercinta, selalu memberi dukungan dan suport.
13. Temen2 Banteng community ,Angga ,fera,yahde.dkk yang memberikan support .
14. Temen2 Lempong Community ,Reza Yanuar, Alfaraby angkat, kiki wawengkang,Erick,dkk
15. Temen kost Pak Ary ,Ridwan,Harun,hisa,selvan, gembong,mas darmo,ami muslih,robert,dkk
16. Temen2 GPA Community ,Agung ,Rio, Agung kecil, Yoga, Rinda, Cenul (titin) dkk
17. Temen2 Deket Rumah ,Derry, Ilham, Ridho, Yoga, dkk
18. Temen Padma Community, Bang reza,Bang iwan Tongteng,kang propost ,rakean,icha,pipin ,yuli,fadil, ,rasyid ,yang selalu membantu dan memberikan inspirasi dalam setiap masalah.

19. Temen2 Tarung Derajat “AA BOXER” Universitas Islam Indonesia, Reza Chaniago, Rano, Febri, yepo, visa, Nanda , amin, komang,Robert, Udin, Hendro dkk,
20. Temen2 Lembaga Eksekutif Mahasiswa 2003/20004 ,Yudhani prawijaya,lin ruhana, vina, wawan ,ucil,wiwid, dkk yang membesarkan dalam bidang organisasi.
21. Semua Temen2 Student Government Universitas Islam Indonesia 2003/2004,DPM UII,LEM UII,DPM FE UII,LEM FEUII,dll
22. Temen2 Fakultas Ekonomi dari semua angkatan.
23. Pihak-pihak lain yang tidak penulis sebutkan , terima kasih untuk semuanya.

Akhir kalam, semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi agama Allah SWT di muka bumi, dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Semoga amal ibadah kita diterima Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, April 2006

Fahmi Meirizal

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Rumusan Masalah	4
2.1. Latar Belakang Masalah.....	4
2.2. Batasan Masalah.....	4
2.3. Tujuan Penelitian.....	4
2.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
1. Komitmen	12
1.1. Pengertian Komitmen	12
1.2. Hubungan Antara Komitmen Dengan Kinerja.....	15
2. Kompetensi	16
2.1. Pengertian Kompetensi	16
2.2. Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja.....	18
3. Kinerja	22
3.1. Pengertian Kompetensi	22
3.2. Penilaian Kinerja	24

3.3. Metode Pengukuran Kinerja.....	28
4. Kerangka Pemikiran	29
5. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

1. Gambaran Umum Instansi	31
2. Tujuan Dinas Kesehatan.....	32
3. Visi, Misi dan Arah kebijakan Pembangunan.....	32
3.1. Visi	32
3.2. Misi	33
4. Struktur Organisasi.....	36
5. Objek Penelitian	34
6. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
7. Variabel Penelitian	36
7.1. Klasifikasi Variabel	36
7.2. Definisi Operasional Variabel.....	37
7.2.1 Definisi Variabel Dependent Y.....	37
7.2.2 Definisi Variabel Independent X	39
8. Data-data yang Diperlukan	40
9. Metode Pengumpulan Data.....	41
10. Populasi dan Sampel.....	43
11. Uji Intrumen Penelitian	43
11.1 Uji Validitas	44
11.2 Uji Reliabilitas.....	44
12. Hasil Uji Instrument	46
12.1 Pengujian Validitas.....	46
12.2 Pengujian Reliabilitas	47
13. Teknik Analisis	50
13.1 Metode Regresi Linier Berganda.....	51
13.2 Uji t.....	51
13.3 Uji F	52

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Deskriptif	54
1.1 Karakteristik responden	55
2. Analisa Kuantitatif	63
2.1 Variabel Independen (X)	63
2.1.1 Komitmen.....	63
2.1.2 Kompetensi	64
2.2 Variabel Dependen (Y)	65
2.3 Pengujian Hipotesis.....	66
2.4 Uji Regresi Linier Berganda	67
2.5 Konstanta (koefisien a)	68
2.6 Koefisien Regresi Komitmen (b) dan Koefisien Kompetensi (b_2)	68
2.7 Uji F	69
2.8 Uji t.....	70
2.9 Variabel Dominan	72
3. Pembahasan.....	73
3.1 Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kerja.....	73
3.2 Pengaruh Variabel Komitmen Terhadap Kinerja.....	74
3.3 Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja ...	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan	75
2. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel

3.9 Hasil uji validitas Varibel Komitmen	46
3.10 Hasil uji validitas variabel Kompetensi	47
3.11 Hasil uji validitas variabel Kinerja.....	48
3.12 Hasil uji Reliabilitas.....	50
4.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan status pegawai	55
4.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan golongan jabatan.....	56
4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	57
4.4 Karakteristik responden berdasarkan umur.....	58
4.5 Distribusi frekuensi responden berdasar kan pendidikan	59
4.6 Distribusi frekuensi responden berdasarkan status menikah	60
4.7 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jabatan.....	61
4.8 Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja.....	62
4.9 Tanggapan responden terhadap variabel Komitmen.....	64
4.10 Tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi.....	65
4.11 Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja	66
4.12 Hasil analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.13 Varibel Dominan.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka Pemikiran..... 29



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	
I Kuisisioner.....	81
II Surat Ijin Penelitian.....	87
III Struktur organisasi Dinas Kesehatan Kab.Trenggalek.....	88
IV Uji Satatistik.....	89



BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini keunggulan yang paling mendasar dalam sebuah organisasi adalah keunggulan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Karyawan berperan penting dalam keunggulan tersebut, organisasi dapat berkembang pesat apabila telah didukung oleh personal-personal yang sangat ahli dan berpengalaman. Selain itu penempatan personal personal yang sangat rapi sehingga organisasi tersebut dapat mempunyai keunggulan yang kompetitif dan memiliki daya saing merupakan faktor penentu lainnya.

Tantangan terfokus pada pelayanan kebutuhan *customer* atau pelanggan, sehingga tidak hanya berorientasi pada kepuasan pelanggan tetapi juga pada nilai. Ini dapat diartikan bahwa organisasi yang unggul adalah organisasi yang mampu memberikan tanggapan atas tuntutan pasar dengan tepat. Dalam pencapaian ini ada dua hal yang dapat dilihat yaitu dari sisi konsumen maupun dari sisi internal organisasi, kepuasan batin dari dua belah pihak dapat diunggulkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa peranan pegawai sendiri sangat menentukan kepuasan dalam pelayanan, apabila kinerja yang dilakukan oleh pegawai baik maka kepuasan pelayanan yang diberikan akan baik juga begitu pun sebaliknya. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut diantaranya adalah komitmen dan kompetensi

Komitmen merupakan salah satu bentuk loyalitas yang diberikan karyawan kepada organisasi guna mencapai tujuan, ini merupakan sikap yang ditunjukkan oleh anggota apabila anggota tersebut mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka mereka dapat mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya secara penuh artinya *performance* anggota organisasi tersebut tinggi sehingga menimbulkan pelayanan yang memuaskan kepada *customer*.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja yang paling baik yang sesuai dengan perannya dalam hal mengambil keputusan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Kompetensi karyawan sangat mempengaruhi tingkat kecermatan seseorang dalam mengambil keputusan, yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja ini juga berhubungan dengan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Sehingga untuk melayani kebutuhan tersebut organisasi harus didukung oleh karyawan yang mempunyai komitmen dan kompetensi terhadap pekerjaannya. Komitmen dan kompetensi yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan terhadap pencapaian target yang telah dibuat oleh organisasi. Komitmen seorang karyawan dalam bekerja saja belum cukup harus didukung oleh kompetensi yang dimilikinya dengan perpaduan tersebut target yang ditetapkan dapat tercapai.

Salah satu organisasi atau instansi yang memberikan pelayanan terhadap orang lain adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Propinsi Jawa Timur.

Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang melayani sektor *publik* dalam hal pelayanan kesehatan baik pada tingkatan kecamatan hingga tingkatan kabupaten, pada tingkatan kecamatan dapat disebut PUSKESMAS yaitu pusat kesehatan masyarakat, sedangkan pada tingkatan kabupaten biasa disebut sebagai RUMAH SAKIT DAERAH. Pelayanan yang diberikan oleh dinas kesehatan bukan hanya pada penyembuhan pasien tetapi juga pada taraf pencegahan terjadinya penyakit di daerah maupun kota Trenggalek. Untuk dapat melaksanakan tugas yang berat tersebut dibutuhkan Sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam hal teknis dan strategi yang diberikan. Sehingga Dinas Kesehatan memberikan penilaian terhadap para pegawainya guna memaksimalkan kinerja dan penempatan pegawai dalam hal pekerjaan.

Dalam kaitannya dengan dengan penilaian kerja dan penempatan pegawai, identifikasi komitmen dan kompetensi dapat dijadikan tolok ukur kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Hal inilah yang mendasari ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian mengenai **"PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TRENGGALEK PROPINSI JAWA TIMUR"**.

2. Rumusan Masalah

2.1. Latar Belakang Masalah:

- a. Adakah pengaruh yang signifikan dari komitmen terhadap kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Propinsi Jawa Timur.
- b. Adakah pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Propinsi Jawa Timur.

2.2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus pada permasalahan pokok, maka penulis memberikan batasan permasalahan sebagai berikut:

- a. Komitmen terhadap kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Propinsi Jawa Timur.
- b. Kompetensi terhadap kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Propinsi Jawa Timur.

2.3. Tujuan Penelitian:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen dan kompetensi pegawai selama ini terhadap kinerja pegawai dilingkungan kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Provinsi Jawa Timur.

- b. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Provinsi Jawa Timur.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Provinsi Jawa Timur.
- d. Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja karyawan.

2.4. Manfaat Penelitian.

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak:

- a. Bagi Penulis

Merupakan langkah untuk menyelesaikan studi Strata 1 dalam bidang Ekonomi serta pengaplikasian teori teori yang diterima selama dalam perkuliahan dengan praktek di dunia kerja, khususnya dalam bidang SDM.

- b. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Provinsi Jawa Timur.

Dapat memberikan informasi kepada pihak Dinas Kesehatan, sehingga dapat mengembangkan pemikiran dalam mengambil kebijakan dimasa yang akan datang, khususnya mengenai keadaan kekuatan dan kelemahan Dinas Kesehatan dalam menyelesaikan semua permasalahan yang ada demi meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Memberikan sumbangan pemikiran dari hasil penelitian yang dapat menjadi gambaran dan pemberian data data dalam hal yang berhubungan dengan komitmen dan kompetensi karyawan yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para anggotanya. Keikutsertaan SDM dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Karyawan bersama dengan atasan dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasilnya dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan secara individu mendorong kinerja SDM secara keseluruhan dan dapat dilihat dalam peningkatan produktivitas. Pengelolaan SDM terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sarannya cukup luas, tidak hanya terbatas pada tingkatan tertentu tetapi meliputi semua tingkatan manajerial.

Pengembangan MSDM menuju kepada beberapa teknik dan taktik bagaimana mengelola para karyawan dalam organisasi/organisasi dengan meningkatkan komitmen dan kompetensi mereka terhadap organisasi, bekerjasama melalui konsep tim kerja yang efektif, mengembangkan kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja individu (*individual performance*). Porter Mowday, dkk, (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Richard M. Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung

pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi atau organisasi secara aktif. Hal ini sebagai rasionalisasi dari pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi serta memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut Mc.Clelland dalam Cira dan Benjamin (1998), dengan mengevaluasi kompetensi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Hal demikian tentunya tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas, oleh karena itu organisasi perlu memperbaiki kinerja karyawan. Organisasi perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolok ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Mengelola SDM di organisasi organisasi

dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. SDM sebagai pelaku organisasi mempunyai perbedaan dalam sikap (*attitude*) dan pengalaman (*experience*). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam organisasi mempunyai kemampuan kerja atau kinerja (*performance*) yang masing-masing berbeda juga.

Penilaian kinerja dalam setiap organisasi adalah hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam organisasi. Dukungan dari setiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumberdaya baik seperti peralatan yang memadai, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif. Penilaian objektif memfokuskan pada hal yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur seperti kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan penilaian secara subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya.

Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Melalui pertimbangan terhadap faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif, yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku kearah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas karyawan serta pencapaian sasaran. Menurut Armstrong (1998), penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge*, *skill*, *expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. *Attributes* terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *expertise*.

Zweig dalam Prawirosentono (1999), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan organisasi. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Karyawan akan terdorong untuk berperilaku baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standar. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Oleh karenanya pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan

pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Penilaian kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

1. Komitmen

1.1. Pengertian Komitmen

Komitmen dapat diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat langsung dalam upaya upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Pengertian berkaitan dengan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan sehingga komitmen menurut Safaruddin Alwi (2001) dapat juga diartikan sebagai bentuk loyalitas yang lebih kongkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuan

Shadur, Kinzle dan Rodwell (1999) memberi pengertian bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan pegawai dalam satuan kerja yang dinyatakan sebagai "*organizational commitment was defined as the strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*". Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Oleh Husselid dan Day (1991) dalam Widyo yuho(2004) dikatakan bahwa komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja (Robinson, Simourd dan Propirino, 1999).

Morrow (1983) dalam Robinson, Simourd dan Poporino (1999) menyimpulkan bahwa komitmen merupakan fungsi karakteristik personal dan fungsifungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Karakteristik personal ini berupa usia, masa kerja, dan pendidikan sedangkan faktor situasional meliputi konflik peran dan iklim organisasi.

Ada lima cara untuk membangun loyalitas atas dasar komitmen menurut David Drenan (1991) "*Securing Employees Commitment*" yaitu:

- 1) Menciptakan tujuan yang jelas serta komitmen untuk mewujudkannya.
- 2) Komunikasi yang jelas, visioner dan konstan
- 3) Melatih dan melatih ulang karyawan
- 4) Memberikan kepercayaan kepada karyawan.
- 5) Berbagi keuntungan.

Kelima poin di atas memang tidak selalu menjamin karyawan untuk tetap pada perusahaan tersebut tetapi dari poinnya diharapkan dapat memberikan pengharapan kepada karyawan agar tetap pada perusahaan dan melakukan tugas sesuai dengan keinginan perusahaan.

Lebih lanjut untuk meningkatkan komitmen menurut Balfour (1991) dapat dilakukan dengan meningkatkan atmosfer sosial satuan kerja dan pemahaman akan tujuan. Sedangkan menurut Robinson, Simourd dan Porporino (1999) hal-hal yang dapat mengefektifkan komitmen dilakukan semenjak sebelum dan awal prosedur sosialisasi pekerjaan hingga mempertahankan pemberian penghargaan.

Menurut Safaruddin Alwi, komponen kunci dalam strategi peningkatan komitmen adalah:

- 1) Partisipasi
- 2) Fleksibilitas karir

3) Kompensasi berdasarkan prestasi

4) Jaminan dalam bekerja

Melalui pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan antara pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dengan satuan kerja. Dalam hal ini pegawai akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas, yang telah ditetapkan oleh Perusahaan yang terikat dalam satu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan.

1.2. Hubungan antara Komitmen dengan Kinerja

Komitmen merupakan bagian terpenting pada karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati (Safaruddin Alwi, 2001). Membangun komitmen berkaitan dengan keterlibatan dan partisipasi karyawan secara luas merupakan hal terpenting dari strategi komitmen tinggi dari perusahaan. (George Strauss, 1992 dalam Safaruddin Alwi)

Melalui komitmen yang tinggi karyawan akan memiliki visi kedepan yang kuat, berkarir jangka panjang dan memiliki kebanggaan terhadap perusahaan. Rasionalisasinya, karyawan dapat lebih nyaman dalam

bekerja tanpa melihat atau membandingkan dengan perusahaan lain. sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal .

Melalui uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan peningkatan komitmen yang dibangun oleh perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kompetensi

2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. (Boulter, Dalziel dan Hill, 1996). Sedangkan Saffarudin Alwi mengatakan kompetensi adalah kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau pengambilan keputusan sesuai dengan peranya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang apat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang Berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut

Boulter et.al (1996), level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait* dan *Motive*.

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

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

Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi.

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

2.2. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja

Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan seperti profesional, manajerial atau senior manajer. Perusahaan akan mempromosikan karyawan yang memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi-potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada

lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolok ukur penilaian kinerja. Sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya.

Kompetensi karyawan untuk berkomunikasi efektif dengan pelanggan adalah cukup penting sehingga keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil begitu juga sebaliknya kekurangan atau tidak adanya komunikasi dapat membuat kemacetan atau berantakan. Oleh karena itu karyawan dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan komunikasi mereka sehingga akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerjanya. Kerjasama kelompok merupakan sebuah group yang terdiri dari atas kelompok orang untuk berkumpul untuk menggabungkan kemampuan dan ketrampilan mereka dan bersama-sama untuk mencapai tujuan. Keeratanhubungan team sekerja sangat besar artinya untuk rangkaian pekerjaan yang memerlukan kerjasama team yang tinggi.

Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Hubungan kerja sama diantara para karyawan dalam melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerja secara baik, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Pemimpin harus mampu menumbuhkan, memelihara, dan mengembangkan usaha yang kooperatif dalam kehidupan organisasi. Selain itu pemimpin dapat memberikan rangsangan agar karyawan menyukai pekerjaannya dan bisa menumbuhkan atau mendorong kinerja karyawan. Pengambilan keputusan secara analitis dapat dilakukan efektif dan efisien dengan menggunakan langkah-langkah yang baik sesuai dengan hasil audit yang berupa informasi atau data bagi manajemen untuk mengambil keputusan atau permasalahan yang ada. Keterlambatan dan kecerobohan dalam pengambilan keputusan yang tidak tepat akan menyebabkan terganggunya kinerja individu dan organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan sangat menentukan arah kehidupan perusahaan. Manusia sebagai individu

mempunyai perilaku (*behavior*) dan sikap (*attitude*) yang berbeda satu dengan yang lain.

Perilaku dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan. Kecenderungan organisasi menggunakan beberapa kompetensi seperti, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan pemputusan keputusan secara analitis dalam pekerjaan sebagai refleksi efisiensi dan efektifitas individu dalam menggunakan *knowledge* dan *skill*. Sejumlah kompetensi dapat dianggap menentukan kesuksesan seorang karyawan. Pendekatan kompetensi sedikit *visible* dan dapat dikontrol dan diarahkan secara luas dengan perilaku. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektifitas tingkat kinerja yang diharapkan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (tolok ukur penilaian kinerja). Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya dapat dijadikan dasar proses seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia. Mengacu pada pengertian kompetensi yang terdiri atas kemampuan teknis, ketrampilan dalam menganalisa dan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan menejerial, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kompetensi sumber daya manusia dapat digunakan untuk mengarahkan karakteristik individu dalam menyeleksi pekerjaan yang diembannya. Karyawan sebagai ujung tombak dan implementasi program kerja dari top manajemen perlu mempunyai kompetensi tersebut untuk menunjang keberhasilan pekerjaan.

3. Kinerja

3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik (Rue dan Byars, 1995).

Mathis dan Jackson (2002), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- 1) Kuantitas keluaran
- 2) Kualitas keluaran

- 3) Jangka waktu keluaran
- 4) Kehadiran di tempat kerja
- 5) Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 1999).

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah

diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap karyawan (Matnis dan Jackson, 2002).

3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal* atau PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman.

Penilaian kinerja menurut Armstrong (1998) adalah sebagai berikut :

- 1) Ukuran dihubungkan dengan hasil.
- 2) Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
- 3) Ukuran obyektif dan observable.
- 4) Data harus dapat diukur.
- 5) Ukuran dapat digunakan dimanapun.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi.

Data atau informasi tentang kinerja karyawan terdiri dari tiga kategori (Mathis dan Jackson, 2002) :

- 1) Informasi berdasarkan ciri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu.
- 2) Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informan perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.

3) Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan hasil ini adalah cara yang terbaik. Akan tetapi, apa-apa yang akan diukur cenderung ditekankan, dan apa yang sama-sama pentingnya dan tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

Sebagai contoh, seorang tenaga penjualan mobil yang hanya dibayar berdasarkan penjualan mungkin tidak berkeinginan untuk mengerjakan tugas-tugas administrasi atau pekerjaan lain yang tidak berhubungan secara langsung dengan penjualan mobil. Lebih jauh lagi, masalah etis atau legal bisa jadi timbul ketika hasilnya saja yang ditekankan dan bukannya bagaimana hasil itu diperoleh.

Rahmanto (2002) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh: anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan

bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistimatis (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manajer dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistimatis digunakan ketika kontak antara manajer dan karyawan bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan.

Usaha pengukuran tentang sukses inilah yang sulit dilakukan, terutama untuk jenis pekerjaan yang sulit dilakukan, terutama untuk jenis pekerjaan yang sulit diukur hasil kerjanya terutama dalam bentuk satuan unit tertentu.

Menurut Dessler pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja tersebut berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapihan pelaksanaan pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja tersebut merupakan kemampuan dan keandalan dalam menjalankan peraturan dan memiliki inisiatif dan disiplin.

3) Ketangguhan

Ketangguhan kerja tersebut merupakan kemampuan dan ketangguhan karyawan dalam menjalankan peraturan, memiliki inisiatif dan disiplin.

4) Sikap

Merupakan ukuran bagaimana sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, apakah dengan bantuan untuk mencapai tujuan organisasional.

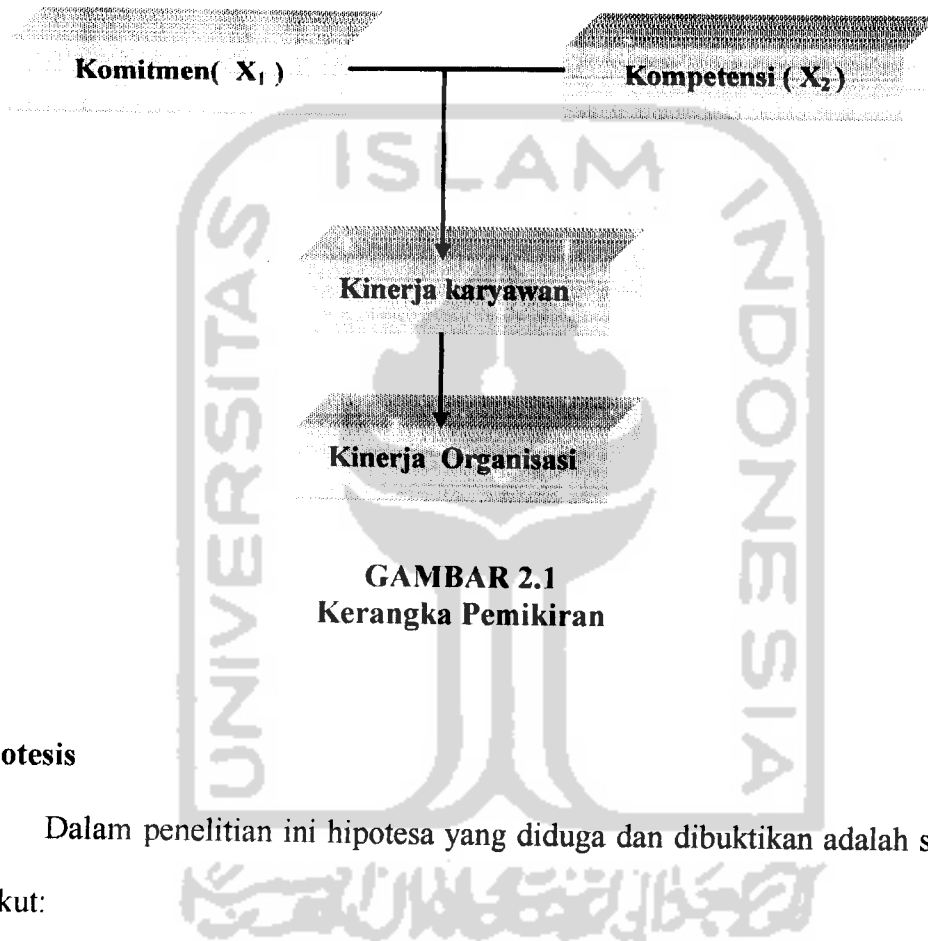
3.3. Metode Pengukuran kinerja Karyawan.

Dalam Pengukuran kinerja karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan, manajer harus memiliki pedoman atau *indicator* penilaian yaitu hal hal yang pada dasarnya merupakan sifat sifat atau ciri ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Menurut John Supriyanto pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan dengan melihat kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pemahaman, pengenalan pekerjaan, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama.

4. Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah dalam menerangkan penelitian ini maka penulis memberikan gambaran dengan membuat kerangka berfikir sebagai berikut :



GAMBAR 2.1
Kerangka Pemikiran

5. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesa yang diduga dan dibuktikan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen dan kompetensi karyawan secara bersama sama mempengaruhi tingkat kinerja pegawai atau berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Diduga Kompetensi karyawan lebih dominan dibandingkan dengan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang didalamnya meliputi gambaran umum instansi, objek penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang dipakai, teknik penarikan sampel, teknis pengumpulan data, variabel penelitian, metode analisis yang dipakai, serta uji validitas dan reliabilitas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Gambaran Umum Instansi

Menurut Peraturan daerah Nomor 4 tahun 2003 tentang Pembentukan dan susunan organisasi dinas lingkup pemerintahan Kabupaten Trenggalek, Dinas kesehatan merupakan instansi pemerintah yang mempunyai kewenangan dibidang kesehatan yang didalamnya berhubungan dengan:

- a. Perumusan program dan kebijakan teknis dibidang kesehatan keluarga, pencegahan dan pemberantasan penyakit, pembinaan kesehatan masyarakat dan institusi dan bidang promosi kesehatan lingkungan dan peran serta masyarakat.
- b. Pelaksanaan pengendalian, pemantauan dan evaluasi kegiatan dibidang kesehatan.
- c. Pelaksanaan pelayanan perijinan dan pelayanan umum dibidang kesehatan.

- d. Penjabaran dan standar pelayanan minimal sesuai dengan kewenangan daerah dibidang kesehatan.
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan lembaga pemerintahan/swasta yang berkaitan dengan lingkup tugas bidang kesehatan.
- f. Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga dinas kesehatan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa fungsi dan tugas dari instansi pemerintah yang pada dasarnya melayani masyarakat dalam bidang kesehatan di Kabupaten Trenggalek.

2. Tujuan Dinas Kesehatan

Pada dasarnya pembangunan kesehatan pada dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal sebagai salah satu indikator kesejahteraan, atau melayani masyarakat umum dalam bidang kesehatan guna menunjang pengembangan daerah dan dalam rangka pembangunan nasional secara menyeluruh.

3. Visi, misi dan Arah kebijakan pembangunan kesehatan

3.1. Visi

Visi pembangunan kesehatan di Kabupaten Trenggalek adalah ***“Trenggalek Sehat 2010”***

3.2. Misi

Misi pembangunan kesehatan di Kabupaten Trenggalek adalah sebagai berikut:

- Melaksanakan konsep pelayanan kesehatan prima dalam bidang kesehatan yang merata dan terjangkau bagi individu, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya.
- Terdorongnya kemandirian masyarakat dalam pemeliharaan kesehatan berdasarkan paradigma sehat.
- Terselenggaranya konsep desentralisasi dan otonomi daerah dibidang kesehatan dalam konteks Negara kesatuan republik Indonesia secara bertahap.
- Terpeliharanya peningkatan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau.

4. Struktur Organisasi

Dalam melaksanakan tugas dan pencapaian tujuan instansi maka harus melibatkan banyak orang dan penempatan orang yang sesuai dengan komitmen dan kompetensinya. Serta dapat mendukung terlaksananya pekerjaan yang efektif dan efisien. Adanya struktur organisasi akan mempermudah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab setiap bagian perusahaan, selain itu akan mempermudah pimpinan dalam melakukan koordinasi untuk melaksanakan tujuan bersama.

Adapun berdasarkan Keputusan Bupati Trenggalek Nomor 797 tahun 2003 tugas dari masing masing bagian organisasi yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas Kesehatan
- b. Bagian Tata usaha
 - Sub bagian Umum dan kepegawaian
 - Sub bagian Keuangan
 - Sub bagian Perencanaan dan evaluasi
- c. Bidang kesehatan keluarga ,terdiri dari:
 - Seksi ibu dan bayi
 - Seksi Gizi
 - Seksi anak balita ,remaja dan usila
- d. Bidang pencegahan dan pemberantasan penyakit, terdiri dari:
 - Seksi pengamatan ,pencegahan penyakit dan KLB
 - Seksi pemberantasan penyakit menular langsung
 - Seksi pemberantasan penyakit yang ditularkan binatang
- e. Bidang pembinaan kesehatan masyarakat dan institusi terdiri dari
 - Seksi pelayanan kesehatan
 - Seksi farmasi dan Makanan minuman
 - Seksi registrasi ,perijinan dan rujukan

f. Bidang promosi ,kesehatan lingkungan dan peran serta masyarakat terdiri dari :

- Seksi penyehatan lingkungan
- Seksi promosi dan upaya kesehatan bersumberdaya masyarakat.
- Kelompok jabatan fungsional
- Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)

Adapun jumlah karyawan pada dinas kesehatan Kabupaten Trenggalek Propinsi Jawa Timur hingga saat ini adalah:

a) Kepala Dinas	1	Orang
b) Bagian Tata Usaha	28	Orang
c) Bagian Kesehatan Keluarga	13	Orang
d) Bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit	15	Orang
e) Bidang Pembinaan kesehatan Masyarakat dan Institusi	13	Orang
f) Bidang Promosi ,Kesehatan lingkungan dan Peran Masyarakat	11	Orang

Sebagian besar dari pegawai diatas telah sebagai pegawai pemerintah atau sudah merupakan pegawai tetap, sedangkan guna memaksimalkan kinerja yang ada setiap bidang diatas maka dibantu oleh pegawai yang mempunyai status sebagai Pegawai kontrak dengan masa jabatan selama 1 tahun dan kemudian dapat diperpanjang kembali.

5. Objek penelitian

Objek yang diteliti adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek pada semua bagian dan bidang didalamnya. Pegawai disini termasuk mereka yang honorer atau belum diangkat menjadi pegawai negeri lebih dari 2 tahun.

6. Lokasi dan waktu penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan yang berlokasi di Kabupaten Trenggalek, Propinsi Jawa Timur. Dan Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November – Desember 2005

7. Variabel Penelitian

7.1. Klasifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi variabel Dependen dan Independen

- Variabel *Dependen* (Y) adalah variabel tergantung yang keberadanya dipengaruhi oleh variable lain. Dalam penelitian ini variable dependen adalah kinerja.
- Variabel *Independen*(X) Merupakan variable bebas yang nantinya akan mempengaruhi variable dependen yang terdiri dari :
 - a. Komitmen (X₁)
 - b. Kompetensi (X₂)

7.2. Definisi operasional Variabel

Definisi operasional akan menunjukkan indikator yang akan untuk mengukur masalah dalam penelitian secara detail dan selanjutnya akan digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

7.2.1 Definisi operasional dari variabel *dependen* (Y) diatas adalah :

Kinerja adalah hasil kerja karyawan/pegawai yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) *Kualitas kerja*: Merupakan hal hal yang berkaitan dengan bagaimana disiplin waktu pekerja, penguasaan keterampilan, kerapian hasil kerja pekerjaan pegawai.

Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a) Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan cepat tanpa ada kesalahan prosedur.
- b) Pegawai mempunyai keterampilan khusus dalam menunjang pekerjaannya.
- c) Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan teliti.
- d) Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan rapi.

- 2) *Kuantitas kerja*: Berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular yang telah menjadi rutinitas sebagai pegawai.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a) Pegawai melaksanakan tugas regulernya dengan baik
- b) Pegawai melaksanakan tugas tambahan dengan baik pada saat tertentu.

- 3) *Ketangguhan*: Merupakan hal yang berkaitan dengan bagaimana disiplin pegawai untuk mengikuti peraturan.

Indikator dari ketangguhan kerja adalah:

- a) Pegawai selalu mengikuti perintah atasan
- b) Pegawai selalu menggunakan peralatan keselamatan atas kesadaran sendiri.
- c) Pegawai berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.

- 4) *Sikap karyawan* adalah hal yang berkaitan dengan penilaian pegawai dalam kerjasama antara pekerja atau dengan atasan.

Indikator dari sikap adalah :

- a) Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
- b) Pegawai menjalin kerjasama yang baik dengan rekan sekerja.
- c) Pegawai menjalin hubungan baik dengan atasan.
- d) Pegawai menciptakan suasana kerja yang mendukung.

7.2.2 Definisi operasional variabel *independent* (X) adalah

1. *Komitmen* Merupakan loyalitas karyawan atau pegawai dalam mencurahkan perhatian ,gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya organisasi dalam mencapai visi, misi, nilai-nilai dan tujuan .

Beberapa indikator komitmen adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja karyawan atau pegawai
 - b. Kebanggaan karyawan atau pegawai dalam bekerja terhadap instansi
 - c. Kepercayaan karyawan atau pegawai terhadap organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.
 - d. Memberikan fungsi kontrol dari perusahaan terhadap karyawan
 - e. Sikap positif karyawan atau pegawai terhadap perusahaan dalam bekerja.
2. *Kompetensi* adalah karakteristik dasar dari seorang yang melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian ,pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Indikator kompetensi adalah:

- 1) Komunikasi antar pegawai
- 2) Kerjasama antara pegawai dan menjadikan kelompok atau *team work* yang handal;
- 3) Kepemimpinan diri maupun kelompok;

4) Pengambilan keputusan dalam situasi dan keadaan yang tepat;

8. Data – data yang diperlukan

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam melakukan analisis dan pembahasan terdiri atas

- *Data Primer* yaitu data yang diperoleh melalui kuisisioner yang disebarakan serta pengamatan ke objek yang akan diteliti .
- *Data Sekunder* yaitu data yang diperoleh melalui dokumen dokumen dalam dinas,laporan dalam dinas,serta sumber sumber lain seperti internet yang dapat dipertanggung jawabkan.

9. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dalam tiga cara yaitu:

- **Kuisisioner**

Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah Metode Nonprobability sampling (sampling tanpa peluang) , Metode ini adalah dengan memberikan secara langsung kepada responden di Dinas kesehatan Kabupaten Trenggalek Jawa Timur .Adapun bagian yang diberikan responden adalah semua bagian yaitu bagian tata usaha,Subbag umum dan kepegawaian, Subbag Perencanaan dan evaluasi, Bagian Keuangan, Bidang kesehatan keluarga, Bidang Kesehatan ibu dan bayi, Seksi Gizi, Seksi anak balita remaja dan Usia lanjut, Bidang pencegahan dan pemberantasan penyakit, Seksi

pencegahan dan pengamatan peny KLB, Seksi pemberantasan penyakit menular, Seksi pemberantasan penyakit yang ditularkan binatang, Bidang Promkesling dan peran serta masyarakat, Seksi penyehatan lingkungan, Seksi promosi dan UKBM, Bidang Pembinaan kesehatan Masyarakat dan institusi, Seksi Farmasi dan Makanan Minuman, Seksi Pelayanan kesehatan, Seksi Registrasi, perijinan dan rujukan. Dari semua data yang didapat di semua bidang secara langsung diharapkan nantinya lebih akurat sehingga penelitian dapat dicapai dengan baik.

- **Studi Kepustakaan**

Teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan studi kepustakaan adalah melalui telaah pustaka dan sumber bacaan lain yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan. Telaah pustaka dilakukan dengan mengambil dokumen dari Dinas (penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil, Monitoring Data pencapaian indikator SPM, Pembentukan dan susunan organisasi, serta laporan tahunan), Jurnal ilmiah dan hasil penelitian yang dilakukan orang lain, serta informasi dari situs internet.

- **Wawancara Terbatas**

Wawancara terbatas dilakukan dengan mendatangi dan mewawancarai secara langsung pegawai tertentu ,pada setiap bagian sehingga dapat menggambarkan keadaan Dinas Kesehatan.

- **Teknik Pengolahan Data.**

Setelah data data penelitian terkumpul ,tahap berikutnya adalah pengolahan data sebagai berikut:

- a. *Mengedit*; Yaitu meneliti setiap kuisioner yang terkumpul dilihat kelengkapan jawaban responden dan data responden kemudian memberikan tanda bahwa data telah di edit.
- b. *Pemberian nilai*; Merupakan pemberian nilai dengan menerjemahkan jawaban yang telah diberikan responden kedalam bentuk angka yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan *scala likert* dengan 5 tingkat yaitu dengan memberi nilai pada setiap jawaban yang diberikan oleh responden, nilai terbesar merupakan nilai yang diharapkan dalam menggambarkan kriteria.

Adapun klasifikasi skor jawaban responden dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Setiap jawaban **Sangat Setuju (SS)** mendapat skor 5
- b. Setiap jawaban **Setuju (S)** mendapatkan skor 4
- c. Setiap jawaban **Biasa (B)** Mendapatkan skor 3
- d. Setiap jawaban **Tidak Setuju (TS)** Mendapatkan Skor 2
- e. Setiap jawaban **Sangat Tidak Setuju (STS)** Mendapatkan skor 1.

10. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada dinas yang melaksanakan kegiatan dan tugas sehari-hari di semua bidang pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Jawa Timur, dengan mengikutsertakan semua pegawai baik yang sudah Pegawai negeri sipil (PNS) maupun yang belum diangkat sebagai pegawai (HONORER). Hal tersebut dimaksudkan agar memperoleh sampel yang benar-benar mengenai pada semua elemen pada dinas dan mampu memberikan kontribusi pada kinerja Dinas Kesehatan.

Kriteria responden yang dipilih adalah responden yang lama bekerjanya lebih dari 2 (dua) tahun sehingga komitmen dan kompetensi lebih dapat dilihat, selain itu pada masa 2 (dua) tahun pegawai mulai menampakkan rasa loyalitas terhadap Dinas ditempat dia bekerja dengan dilihat dari kinerjanya.

Jumlah responden yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dari semua bagian atau unit kerja yang ada di dalam dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek dari total keseluruhan pegawai sebanyak 118 orang.

11. Uji instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisioner dan untuk memperoleh data yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen dengan tujuan agar dapat melihat reliabilitas dan validitas terhadap setiap butir pertanyaan sebagai alat ukur. Pengujian

validitas dan reliabilitas instrumen tersebut dilakukan sebelum penelitian berlangsung kepada 20 orang responden pada semua bagian pada Dinas kesehatan Kabupaten Trenggalek

11.1. Uji validitas

Validitas adalah alat ukur berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Digunakan metode Pearson's untuk mengetahui validitas masing-masing item dari pertanyaan yang diberikan.

Rumus :

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

dimana : r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

X = Skor Butir-Butir Item

Y = Skor Total Salah Satu Aspek Pembentuk

11.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur berkaitan dengan masalah *error* pengukuran. Kesalahan pengukuran menunjukkan tingkat inkonsistensi hasil pengukuran apabila pengukuran dilakukan pada subyek yang sama. Reliabilitas hasil ukur berkaitan dengan *error* dalam pengambilan sampel

yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok individu yang berbeda (Azwar, 1997). Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah rumus *Cronbach Alpha* yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen.

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir.

σ_t^2 = varians total

Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,500 maka dapat disimpulkan variabel tersebut reliabel. Jika r_{hitung} kurang dari 0,500 maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak reliabel.

12. Hasil uji Instrumen

12.1 Pengujian Validitas

Pengujian Validitas terhadap tingkat Validitas kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu program *SPSS For Windows Versi 10.0*. Item-item pertanyaan akan dikatakan valid apabila koefisien *pearson correlation* (r) lebih besar dari 0,300 (r tabel = 0,300). Sebaliknya apabila koefisien *pearson correlation* (r) lebih kecil dari 0,300 maka item tersebut dianggap gugur. Kemudian

menggunakan teknik korelasi yaitu membandingkan hasil koefisien korelasi (r_{xy}) dengan nilai r. dari uji validitas diperoleh Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil uji Validitas
Variabel Komitmen (X_1)

NO	Bentuk Pertanyaan	Nilai hitung	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	X 1.1	0,586	0,300	VALID
2	X 1.2	0,703	0,300	VALID
3	X 1.3	0,412	0,300	VALID
4	X 1.4	0,720	0,300	VALID
5	X 1.5	0,584	0,300	VALID
6	X 1.6	0,568	0,300	VALID
7	X 1.7	0,615	0,300	VALID
8	X 1.8	0,423	0,300	VALID
9	X 1.9	0,492	0,300	VALID
10	X 1.10	0,642	0,300	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa koefisien *pearson correlation* kesepuluh item variabel kesuksesan system lebih besar dari 0,300. Jadi dari kesepuluh item Variabel Komitmen (X_1) dinyatakan valid. Maka kesepuluh item pada variable Komitmen dapat digunakan untuk instrument untuk mengukur data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil uji Validitas
Variabel Kompetensi (X₂)

No	Bentuk Pertanyaan	rh _{hitung}	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	X 2.1	0,688	0,300	VALID
2	X 2.2	0,533	0,300	VALID
3	X 2.3	0,391	0,300	VALID
4	X 2.4	0,789	0,300	VALID
5	X 2.5	0,589	0,300	VALID
6	X 2.6	0,611	0,300	VALID
7	X 2.7	0,452	0,300	VALID
8	X 2.8	0,499	0,300	VALID
9	X 2.9	0,452	0,300	VALID
10	X 2.10	0,646	0,300	VALID
11	X 2.11	0,572	0,300	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa koefisien *Pearson correlation* kesebelas item Varibel Kompetensi lebih besar dari 0,300. Maka dari kesepuluh item variable kompetensi dapat disimpulkan bahwa Valid dan selanjutnya dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil uji Validitas
Variabel Kinerja (Y)

NO	Butir Pertanyaan	Phiung	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Y 1.1	0,737	0,300	VALID
2	Y 1.2	0,452	0,300	VALID
3	Y 1.3	0,321	0,300	VALID
4	Y 1.4	0,657	0,300	VALID
5	Y 1.5	0,538	0,300	VALID
6	Y 1.6	0,291	0,300	TDK VALID
7	Y 1.7	0,644	0,300	VALID
8	Y 1.8	0,520	0,300	VALID
9	Y 1.9	0,638	0,300	VALID
10	Y 1.10	0,584	0,300	VALID
11	Y 1.11	0,458	0,300	VALID
12	Y 1.12	0,589	0,300	VALID
13	Y 1.13	0,578	0,300	VALID
14	Y 1.14	0,745	0,300	VALID
15	Y 1.15	0,821	0,300	VALID
16	Y 1.16	0,540	0,300	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari tabel uji validitas variabel Kinerja **Tabel 4.11** dapat dilihat bahwa terdapat satu butir item pada butir ke 6 kurang dari 0,300 yaitu 0,291 sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid, gugur dengan sendirinya dan dikeluarkan dalam analisa selanjutnya. Namun kelima belas item lainnya dalam variabel kinerja mempunyai nilai koefisien *pearson correlation* lebih dari 0,300 sehingga butir yang lain dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur instrument dalam penelitian.

Dari keseluruhan butir butir variabel dalam penelitian ini terdapat satu butir yang tidak valid dalam variabel kinerja sehingga satu butir tersebut gugur dan tidak digunakan dalam mengukur instrument penelitian, sehingga item item yang dinyatakan valid dapat digunakan dalam penelitian dan datanya dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Keseluruhan butir yang dinyatakan valid adalah sebanyak 36 tiga puluh enam butir pertanyaan.

12.2 Pengujian Reliabilitas.

Uji reliabilitas pada prinsipnya menunjukkan sejauhmana pengukuran dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan konsisten atau tidak. Variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,500 ($r = 0,500$).

Hasil pengujian validitas item untuk tiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 4.12** berikut ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis (r)	Kesimpulan
1	Komitmen (X_1)	0,7693	0,500	Reliabel
2	Kompetensi (X_2)	0,7997	0,500	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,8607	0,500	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan item pertanyaan dari variabel penelitian lebih dari 0,500 sehingga dapat dikatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa butir butir pertanyaan pada variabel penelitian merupakan pertanyaan yang reliabel. Dari ketiga hasil analisis reliabilitas diatas dapat diartikan bahwa secara menyeluruh quisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel atau andal.

13. Teknik Analisis

Metode Analisa yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat menjawab tujuan penelitian analisis regresi linier berganda ,analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan juga mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komitmen dan variabel kompetensi terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek .Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS release 10 for Windows*.

13.1. Metode Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk menjelaskan pola hubungan antara macam-macam Komitmen (X_1) dan Kompetensi (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Rumus regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja a = Konstanta regresi
 X_1 = Komitmen X_2 = Kompetensi
 $b_{1,2,n}$ = Koefisien regresi

13.2. Uji t

Digunakan untuk menguji keberartian koefisien secara parsial.

Rumus hipotesis uji t sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

2. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya :
- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan ada pengaruh diantara 2 variabel yang diuji.

- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan tidak ada pengaruh diantara 2 variabel yang diuji.

Langkah berikutnya adalah mencari koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinasi parsial ini berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebasnya dan variabel bebas yang mempunyai r^2 paling besar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

13.3. Uji f

Digunakan untuk menguji keberartian koefisien secara keseluruhan.

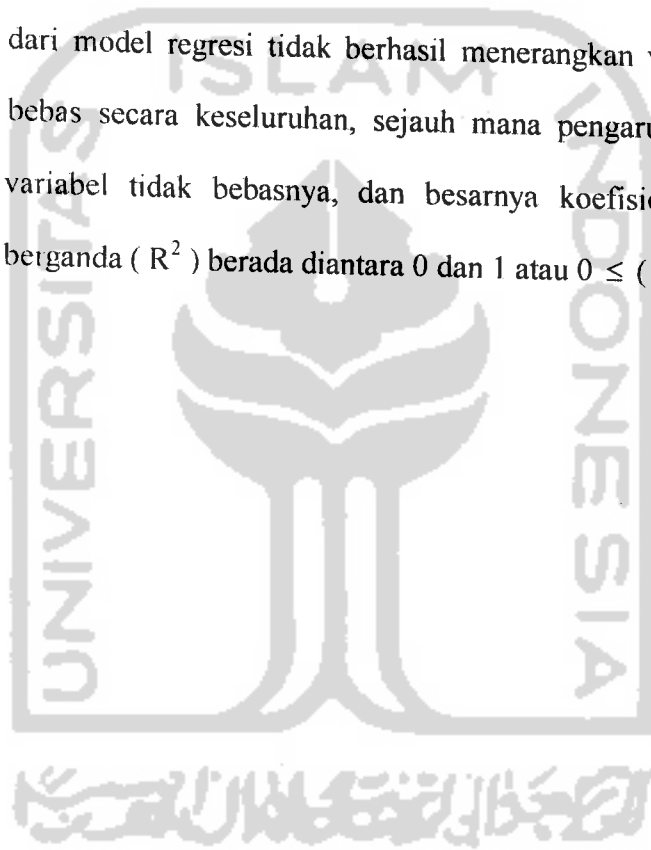
Rumus hipotesis uji f sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

2. Pengujian uji F variasinya adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$, apabila hasil perhitungannya :

- b. $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel-variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.
- c. $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya, dan besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq (R^2) \leq 1$.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Deskriptif

Dalam mengoperasikan kegiatan dan melaksanakan tugas pencapaian tujuannya Dinas Kesehatan kabupaten Trenggalek melibatkan banyak orang dan penempatan orang yang sesuai dengan komitmen dan kompetensinya yang dapat mendukung terlaksananya pekerjaan yang efektif dan efisien. Dan agar terlaksananya pekerjaan yang efektif dan efisien maka dikeluarkan Keputusan Bupati Trenggalek Nomor 797 tahun 2003 yang mengatur tugas dari masing-masing bagian organisasi yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek

Dalam melakukan observasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek penulis menyebarkan daftar pertanyaan terhadap 50 responden (karyawan) baik tetap maupun kontrak yang diambil secara acak dari berbagai bagian organisasi, yaitu:

- a. Kepala Dinas Kesehatan
- b. Bagian Tata usaha
- c. Bidang kesehatan keluarga
- d. Bidang pencegahan dan pemberantasan penyakit
- e. Bidang pembinaan kesehatan masyarakat dan institusi

Berdasarkan poin pertanyaan yang ada pada angket tersebut, beberapa karyawan menyatakan bahwa mengkomunikasikan hasil kerja dengan atasan,

kerjasama dengan rekan kerja atau karyawan lain, memegang teguh arah, misi dan visi pembangunan kesehatan di Kabupaten Trenggalek menjadikan mereka lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan berkompeten sebagai pegawai dalam mendukung kinerja Dinas Kesehatan Tersebut.

1.1. Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarkan dalam penelitian ini sebanyak 50 kuisisioner. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Jawa Timur secara Keseluruhan. Karakteristik responden tersebut yaitu status pegawai, golongan jabatan, umur, jenis kelamin, pendidikan, status menikah, jabatan dan lama bekerja di dalam Dinas tersebut, dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi	Prosentase
PNS	40	80.0%
KONTRAK	10	20.0%
Total	50	100.0%

Berdasarkan **Tabel 4.1** diatas dapat dilihat bahwa status pegawai responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) Sebesar 40 orang (80%) sedangkan pegawai yang berstatus KONTRAK sebesar 10 orang (20%). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya status kerja yang jelas menjadikan pegawai tersebut lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan berkompeten sebagai pegawai dalam mendukung kinerja Dinas Kesehatan Tersebut.

Karakteristik responden berdasarkan golongan jabatan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek dapat dilihat pada **Tabel 4.2** berikut ini.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Golongan Jabatan

Golongan	Frekuensi	Prosentase
IIA	1	2.0%
IIC	2	4.0%
IID	9	18.0%
IIIA	13	26.0%
IIIB	6	12.0%
IIIC	4	8.0%
IIID	3	6.0%
IV A	2	4.0%
Total	40	80.0%
Pegawai kontrak	10	20.0%
Total Keseluruhan	50	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari **Tabel 4.2** dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai golongan jabatan IIA sebanyak 1orang (2%), golongan IIC sebanyak 2

orang (4%), golongan IID sebanyak 9 orang (18%), golongan IIIA sebanyak 13 orang (26%), golongan IIIB sebanyak 6 orang (12%), golongan IIIC sebanyak 4 orang (8%), golongan IIID sebanyak 3 orang (6%), golongan IVA sebanyak 2 orang (4%) dan Pegawai yang ber status kontrak sebanyak 10 orang (20%). Hal tersebut menunjukkan bahwa perbedaan tingkat golongan dan jabatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek tidak menjadikan pegawai untuk melupakan atau mengurangi komitmen dan kompetensi mereka terhadap pekerjaan sebagai pegawai dalam mendukung kinerja Dinas Kesehatan tersebut.

Berdasarkan jenis kelamin responden terdiri atas dua kelompok yaitu kelompok pria dan wanita. Hasil analisis dapat dilihat pada **Tabel 4.3** sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki laki	28	56.0%
Perempuan	22	44.0%
Total	50	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Berdasarkan **Tabel 4.3** diatas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek kebanyakan adalah berjenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 28 orang (56%) dan yang berjenis

kelamin Perempuan sebanyak 22 orang (44%). Perbedaan jumlah responden tersebut tidak menunjukkan perbedaan dalam menjadikan pegawai untuk tidak berkomitmen terhadap pekerjaannya dan berkompeten sebagai pegawai dalam mendukung kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek tersebut, sebab data responden yang dilakukan berdasarkan data acak yang disebarkan menurut masing-masing organisasi yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek

Karakteristik responden berdasarkan umur pada Dinas kesehatan Kabupaten Trenggalek dapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Prosentase
0 - 20	8	16%
21 - 40	17	34%
41 - 50	21	42%
51 >	4	8%
Total	50	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari Tabel 4.4 diatas apabila dimasukkan dalam interval maka umur yang paling banyak pada interval umur 41 s/d 50 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 42%. Sedangkan interval yang lain 0 s/d 20 sebanyak 8 orang (16%), 21 s/d 40 sebanyak 17 orang (34%) dan umur 51 keatas sebanyak 4 orang atau sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan

bahwa perbedaan tingkat usia menjadikan pegawai lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan berkompeten dalam mendukung kinerja Dinas Kesehatan tersebut, sebab usia 41 s/d 50 tahun adalah usia produktif seorang pegawai dalam memegang fungsional kerjanya berdasarkan jabatan yang diemban.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi frekuensi Responden
Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMP	4	8.0%
SMA	26	52.0%
DIPLOMA/SEDERAJAT	6	12.0%
SARJANA	13	26.0%
PASCA SARJANA	1	2.0%
Total	50	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang berpendidikan SMP sebesar 4 orang (8%), Pendidikan SMA sebesar 26 orang (52%), Pendidikan DIPLOMA/SEDERAJAT sebanyak 6 orang (12%), Pendidikan SARJANA sebanyak 13 orang (26%) dan yang Berpendidikan PASCA SARJANA sebanyak 1 orang (2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perbedaan tingkat intelektualitas akan

menjadikan pegawai tersebut lebih berkomitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berkompeten dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang diberikan.

Karakteristik responden berdasarkan status Menikah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Status Menikah

Status Menikah	Frekuensi	Prosentase
MENIKAH	44	88.0%
BELUM NIKAH	6	12.0%
Total	50	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah Menikah yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 88% sedangkan yang belum menikah yaitu 6 orang atau sebesar 12%. Adanya perbedaan status perkawinan akan tanggung jawab pemenuhan kebutuhan pribadi dan keluarga akan menjadikan pegawai tersebut lebih termotivasi untuk berkomitmen terhadap pekerjaan dan berkompeten sebagai pegawai dalam mendukung kinerja Dinas Kesehatan tersebut.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Prosentase
STAFF	42	84.0%
KASUBBAG	7	14.0%
KEPALA BAGIAN	1	2.0%
Total	50	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa responden pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek yang mempunyai jabatan Staff yaitu sebanyak 42 orang (84%), Kasubbag 7 orang (14%), Kepala bagian 1 orang (2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya status jabatan dan fungsional kerja masing-masing organisasi menjadikan pegawai tersebut lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan berkompeten sebagai pegawai dalam mendukung kinerja Dinas Kesehatan tersebut

Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek dapat dilihat dari Tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Responden
Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
0 – 10Tahun	11	22.0%
11 – 20 Tahun	29	58.0%
> 21 Tahun	10	20.0%
Total	50	100.0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2005

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama lebih dari 11 sebelas tahun pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek. Pegawai yang telah bekerja antara 11 hingga 20 tahun sebanyak 29 orang (58%) sedangkan yang lebih dari 20 tahun sebanyak 10 orang (20%) dan sisanya kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 11 orang (22%). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan lamanya bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek menjadikan pegawai mempunyai rasa memiliki (since of belonging) sehingga lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan berkompeten sebagai pegawai dalam mendukung kinerja Dinas Kesehatan Tersebut.

2. Analisa Kuantitatif

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik statistika. Hasil akhir dari analisis ini dipergunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan penulis sebelumnya.

2.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen meliputi variabel Komitmen (X_1) dan Kompetensi (X_2). Variabel Komitmen (X_1) terdiri dari 10 pernyataan, variabel Kompetensi (X_2) terdiri dari 11 butir pernyataan. Setiap indikator terdiri dari beberapa pernyataan yang masing-masing terdiri dari lima alternatif jawaban yaitu jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), tidak setuju (TS), Biasa (B), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel independen.

2.1.1 Komitmen

Pelatihan terdiri dari 10 butir pernyataan. Berikut ditampilkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Komitmen :

Tabel 4.9

Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen (X_1)

Interval	Kategori	Jumlah	%
10 sd 17	Sangat Tidak Setuju	0	0.0 %
18 sd 25	Tidak Setuju	0	0.0 %
26 sd 33	Biasa	4	8 %
34 sd 41	Setuju	33	66 %
42 s/d 50	Sangat Setuju	13	26 %
	Jumlah	50	100.0%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan **Tabel 4.9** tersebut dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 orang atau 8 % menyatakan Biasa , sebanyak 33 orang atau sebesar 66 % menyatakan setuju dan 13 orang atau 26 % menyatakan sangat setuju. Dengan ditunjukkan oleh tabel maka dapat diketahui bahwa komitmen pegawai pada dinas kesehatan mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi.

2.1.2 Kompetensi

Pengembangan terdiri dari 11 pertanyaan. Berikut ditampilkan hasil tanggapan responden terhadap variabel pengembangan:

Tabel 4.10

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi (X₂)

Interval	Kategori	Jumlah	%
11 sd 19	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
20 sd 28	Tidak Setuju	4	8 %
29 sd 37	Biasa	36	72 %
38 sd 46	Setuju	10	20 %
47 s/d 55	Sangat Setuju	0	0 %
	Jumlah	50	100.0%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang atau 8 % menyatakan tidak setuju, 36 orang atau 72 % menyatakan Biasa, sebanyak 10 orang atau sebesar 20% % menyatakan setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel kompetensi pada Pegawai dinas kesehatan mempunyai kecenderungan nilai yang biasa.

2.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen adalah Kinerja Pegawai yang terdiri 16 butir pernyataan. Dari hasil jawaban responden yang telah dirata-rata maka dapat dijelaskan distribusi penilaian responden atas variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

Interval	Kategori	Jumlah	%
10 sd 17	Sangat Tidak Setuju	0	0.0%
18 sd 25	Tidak Setuju	1	2 %
26 sd 33	Biasa	14	28 %
34 sd 41	Setuju	30	60 %
42 s/d 50	Sangat Setuju	5	10 %
Jumlah		50	100.0%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2005

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diambil sebagai sampel, tidak ada satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju ,yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 oarang atau 2 %, 14 orang atau 28% menyatakan Biasa, sebanyak 30orang atau sebesar 60% menyatakan setuju dan 5 orang atau 10% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap variabel kinerja mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi. ini menunjukkan bahwa pegawai pada dinas kesehatan telah memahami dan menguasai tugas yang dibebankan ,sehingga pegawai dengan cepat menyelesaikanya,

2.3 Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Liniaer Berganda .Model analisis regresi linier berganda ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar variabel Komitmen (X_1) dan

Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Jawa Timur.

2.4 Uji Regresi Linier Berganda

Bentuk umum persamaan Regresi Linier berganda untuk Komitmen (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y) mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dalam penelitian ini, Penganalisisan Regresi Linier Berganda menggunakan program Statistik *SPSS for Windows ver 10.00*

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Std. error	t hitung	Sig t	Keterangan
Komitmen (X_1)	0,763	0,192	3,964	0,000	Signifikan
Kompetensi (X_2)	0,812	0,184	4,412	0,000	Signifikan
Konstanta (a)	-3,392				
<i>Adjusted R Square</i>	= 0,551		F hitung	= 31,045	
<i>R Square</i>	= 0,569		Signif F	= 0,000	
<i>R</i>	= 0,754		F tabel	= 3,19	
			t tabel	= 2,021	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2005

Hasil perhitungan Analisis regresi Berganda pada tabel 4.13 dapat dimasukkan dalam rumus dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = -3,392 + 0,763X_1 + 0,812X_2$$

2.5 Konstanta (koefisien a)

Seperti yang kita lihat dalam persamaan diatas dapat kita lihat bahwa nilai konstanta sebesar -3,392, Jika tidak ada variabel bebas dari variabel Komitmen dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai maka kinerja pegawai akan mempunyai nilai sebesar -3,392. Ini menunjukkan bahwa apabila seorang pegawai tidak mempunyai komitmen dan kompetensi akan sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya.

2.6 Koefisien Regresi Komitmen (b_1) dan Koefisien Regresi Kompetensi (b_2)

Variabel komitmen (X_1) dan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang negative terhadap kinerja pegawai ,yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,763 dan 0,812 ini dapat diartikan bahwa variabel komitmen dan variabel kompetensi sangat mempengaruhi variabel kinerja, pegawai apabila tidak memiliki komitmen dan kompetensi yang tinggi maka dapat dipastikan akan mempunyai kinerja yang buruk pula.

2.7 Uji F

Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara komitmen dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja, digunakan uji F. Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai nilai F_{hitung} sebesar 31,045 dengan signifikansi 0,000 dan untuk mengintrepetasikan ke hipotesis yang digunakan menyatakan:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Komitmen (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Komitmen (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Kriteria pengujian hipotesis :

a) Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

b) Jika $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

df pada uji F ini terdapat 2 DF yaitu $df=2$ dan $df=47$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,19.

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31,045, Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang nilainya 3,19. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,045 > 3,19$) Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek Jawa Timur.

Pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa Koefisien korelasi R menunjukkan hubungan antara komitmen dan kompetensi secara simultan dengan kinerja. Dari pengujian diperoleh koefisien korelasi R sebesar 0,754 ($R > 0,5$). Ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Komitmen dan variabel kompetensi secara simultan dengan kinerja karyawan. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Dari pengolahan data yang dilakukan, didapat nilai R^2 sebesar 0,569 yang berarti bahwa komitmen dan kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 56,9% sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

2.8 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar derajat signifikansi pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pada Tabel 4.13 dapat kita lihat bahwa nilai t_{hitung} untuk masing masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar dengan membandingkan dengan t_{tabel} .

Untuk menginterpretasikan kembali maka penulis menulis kembali pada hipotesis yang digunakan :

Ho : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan variabel Komitmen (X_1) dan Kompetensi(X_2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : Ada pengaruh positif yang signifikan variabel Komitmen (X_1) dan Kompetensi(X_2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria pengujian :

a) Jika $t_{hitung} \geq t_{Tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b) Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ maka Ho diterima atau Ha ditolak.

a) *Pengujian terhadap t_{hitung} pada variabel komitmen.*

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha=5\%$ dan derajat kebebasan $df=47$ diperoleh $t_{Tabel} = 2,021$. Dari perhitungan Regresi Berganda didapat nilai $t_{hitung} = 3,964$. maka dari itu $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($3,964 > 2,021$) maka Ho ditolak dan Ha diterima ,artinya pada variabel Komitmen secara determinasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) *Pegujian terhadap t_{hitung} pada variabel kompetensi.*

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha=5\%$ dan derajat kebebasan $df=47$ diperoleh $t_{Tabel} = 2,021$. dan dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 4,412$, dengan demikian $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($4,412 > 2,021$) maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang

artinya adalah pada variabel Kompetensi secara determinasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2.9 Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara variabel komitmen dan kompetensi dapat dilihat dari pengujian uji regresi linier berganda. Dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} antara variabel komitmen dan variabel kompetensi. Hasil dari uji regresi linier dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Variabel Dominan

Variabel	Koefisien Regresi	t
Komitmen	0,763	3,964
Kompetensi	0,812	4,412

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pada variabel komitmen adalah 3,964 sedangkan pada variabel kompetensi sebesar 4,412. Sehingga dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kompetensi lebih mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pada dinas kesehatan kabupaten Trenggalek Jawa Timur.

3. Pembahasan

Pembahasan tentang tingkat komitmen dan kompetensi beserta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai didasarkan pada hasil analisis data.

3.1. Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Setiap organisasi senantiasa akan berupaya dapat mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Dengan mempertimbangkan Komitmen (*commitment*), kemampuan (*competence*) dari Sumberdaya Manusia akan membuat penilaian konsekuensi jangka panjang dari kebijakan Manajemen Sumberdaya Manusia tentang karyawan dan kesejahteraan sosial serta keefektifan organisasional perusahaan dalam usaha mencapai, mendorong motivasi dan pertumbuhan karyawan terhadap hasil/kinerja organisasi. Efisiensi maupun efektifitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya komitmen dan kompetensi sumberdaya manusia organisasi itu sendiri.

Hasil analisis regresi menyebutkan bahwa secara bersama-sama komitmen dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional menggunakan kemampuan individu, potensi-potensinya, meningkatkan kapasitas beradaptasi dalam merespon perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja. Dengan demikian jelaslah bahwa Komitmen dan Kompetensi karyawan dalam organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

3.2. Pengaruh Variabel Komitmen Terhadap Kinerja

Komitmen yang tinggi berarti sikap komunikasi yang lebih baik antara karyawan, manajer, saling rasa percaya tinggi, dan semua pihak yang berkepentingan tanggap terhadap kebutuhan dan kepedulian satu sama lain kapan saja terjadi perubahan dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan analisis regresi komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan komitmen yang tinggi merupakan bentuk loyalitas yang kongkrit yang dapat dilihat sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan (kinerja) perusahaan.

3.3. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi/kemampuan berarti bahwa karyawan trampil dalam berbagai bidang dan dapat menerima peran dan tugas baru sesuai kebutuhan; mampu menjawab perubahan-perubahan yang dituntut oleh lingkungan. Berdasarkan analisis Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada karyawan dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, atau kemampuan dan kemauan melakukan tugas organisasi dengan kinerja yang efektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t , secara parsial Variabel Komitmen (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari masing-masing variable lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,021.
2. Perbedaan nilai masing-masing t_{hitung} variabel komitmen 3,964 dan kompetensi 4,412 menunjukkan bahwa kompetensi/kemampuan (*skill, Self Image, Self-Concept dan knowledge*) mempunyai pengaruh lebih dominan atau cenderung lebih nyata (*visible*) terhadap kinerja.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas ,dapat diberikan saran kepada Dinas Kesehatan kabupaten Trenggalek Jawa Timur yang berkaitan dengan Komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1. Komitmen dan kompetensi sangat penting dalam pertimbangan penempatan pegawai sehingga mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal. Saran yang diberikan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja dapat

dilakukan dengan memperikan posisi dan jabatan yang sesuai dengan komitmen dan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sehingga pekerjaan diselesaikan dengan cepat dan tepat, sehingga dapat dilihat secara keseluruhan kinerja pegawai akan meningkat.

2. Dalam hal peningkatan komitmen yang didalam penelitian mempunyai pengaruh lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi diberikan saran dan usul bahwa sebaiknya pegawai dilibatkan dan partisipasi aktif pegawai dalam segala hal.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara ,DR.AA.M.si, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika aditama, Bandung
- Armstrong. M, 1998, *Performance Management*, Clays, Ltd. St. Ives Ple, England.
- Antony dio Martin, 2003, "*Human Resource Kompetensi Model Trend baru Revitalisasi SDM*", Amara Books,Jogjakarta
- Balfour, D.L. dan Bartos W, 1991, *Commitment, Performance, and Productivity in Public Organization*. Public Productivity & Management Review, Vol. 14, Iss. 14, Summer.
- Boulter .N, Dalziel .M dan Hill.J, 1996, *People and Competency* ,bidlles,Ltd London
- Cira, D.J dan Benjamin, E.R ,1998, *Competency Based Pay : A Concept in Evolution*. Compensation and Benefits Review, September-October.
- David Drennan, 1991, *Securing Employee Commitment*, World Executive Digest
- Garry Desser, 1992, *Manajemen Personalia; Teknik dan Konsep Modern*, Terjemahan Agus Dharma; Erlangga, edisi Ketiga, Jakarta.
- Guntur Ujianto, 2005, "*Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Bukopin Yogyakarta*", Proqram Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

- Henry Simamora, 1997, "Manajemen SDM" STIE YKPN, Edisi Kedua, Jogjakarta.
- Ignatius Roni Setyawan, 2002, "Manajemen SDM Strategis : Repositioning Peran, Perilaku plus Kompetensi serta Peran SDM Strategis" Amara Books, Yogyakarta.
- John Suprianto, 1998, "Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan" Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Modway ,R.T, Porter,L .W, and Steers ,R.M. 1982. *Employee- Organisation linkages: The psycology of Commitment, Abseteeism and Turn over*. New York , Academic press.
- Mutiara. S. Panggabean Dr. M.E . 2004 . *Manajemen Sumberdaya Manusia* , Ghalia Indonesia ,Bogor
- Nazir Moh,Ph.D., 2003, "Metode Penelitian" Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Papu J., 2001, *Teamwork*, ([http : //www.e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com)., diakses 18 Juni 2001).
- Porter,L.W, Steers,R.M, Modway, R.T and Boulian, P.V. 1974. Organizational Commitment ,Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Thechnician .*Journal of Applied Psychology*.

- Prawirosentono S, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Robbinson, David, Linda S dan Frank P., 1999, *Research On Staff Commitment : A Discussion Paper, Correctional Service of Canada*.
- Rahmanto I., 2002, *Penilaian Kinerja dan Imbalan: Suatu Alternatif Keluar Dari Krisis*, ([http: www.feupak.web.id.](http://www.feupak.web.id), diakses 29 Juli 2002).
- Rosidah, 2003, "*Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja pada PT Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur*" Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Syafaruddin Alwi, 2001, *Manajemen SDM "Strategi Keunggulan Kompetitif"*, BPFE, Yogyakarta.
- Saifuddin Azwar, "*Reliabilitas dan validitas*", Pustaka Pelajar, Jakarta 1997
- Shadur, M.A., R. Kinzle dan J.J. Rodwell, 1999, *The Relations Between Organization Climate and Employee Perceptions of Involvement. Group & Organization Management*, Vol. 24, Iss. 4.
- Surya Dharma, 2003, "*Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*" Amara Boks, Yogyakarta.
- Wahibur Rohman, 2003, "*Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global*", Amara Books, Yogyakarta.

Widyo Yudo Prayitno, 2004 *“Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur”*, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

Zainuddin Sri Kuncoro, 2002 *“Komitmen Organisasi”* diakses pada [www.google.com](#) tanggal 25 September 2005.



KUESIONER

Identitas Responden

- Pangkat /Golongan : _____
- Umur : _____
- Jenis Kelamin : 1. Laki Laki 2.Perempuan
(Lingkari Salah satu)
- Pendidikan : 1.SD 2.SMP 3.SMA 4.DIPLOMA/SEDERAJAT
5.SARJANA (S1) 6.PASCA SARJANA (S2)
(Lingkari salah satu)
- STATUS : 1. Menikah 2 Belum menikah 3.Janda
4.Duda
(Lingkari salah satu)
- Lama Bekerja : _____ TH
- Jabatan : 1.Staff 2.Kasubbag 3.Kepala Bagian
(lingkari salah satu)

Lingkari atau silanglah salah satu dari huruf A sampai E yang paling sesuai dengan keadaan.

Dengan uraian:

Sangat setuju (SS), setuju (S), biasa(B), Tidak Setuju(TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) : Mengenai :

Komitmen

1. Bekerja pada instansi ini membuat saya berguna didalam kehidupan bermasyarakat.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Saya Bangga bekerja pada instansi ini.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Kejujuran dan ketepatan kerja karyawan sangat diutamakan dan mendapatkan perhatian atasan.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Instansi ini membangkitkan semangat terbaik dalam diri saya dalam hal kinerja
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
5. Kesedian mengerahkan seluruh usaha melebihi yang diharapkan untuk membantu kesuksesan tugas tugas.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
6. Saya merekomendasikan Hal hal positif ditempat bekerja kepada pegawai lain
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
7. Saya bersedia menerima pekerjaan apa saja dalam bekerja
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)

8. Bersedia memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari hari
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
9. Kebanggaan tersendiri apa bila dapat berhasil menyelesaikan tugas tugas dengan baik.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
10. Bekerja pada instansi ini mendorong saya berbuat lebih maju
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Kompetensi

1. Saya selalu mengkomunikasikan hasil kerja saya dengan atasan.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Saya dapat berhubungan dengan semua pegawai pada semua bidang.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Saya mengetahui setiap perkembangan didalam kantor.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Dalam menyelesaikan tugas saya bekerja sama dengan pegawai lain.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
5. Apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya selalu dibantu oleh rekan kerja.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
6. Hasil kerja akan lebih baik apabila dilakukan dengan bekerja sama dengan orang lain.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

7. Saya memberikan solusi pada setiap masalah dengan cepat dan tepat.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
8. Saya dapat membagi pekerjaan rutin dengan bidang saya.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
9. Jiwa kepemimpinan saya muncul setiap dihadapkan dengan pekerjaan.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
10. Saya mengambil keputusan pada situasi dan kondisi yang tepat.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
11. Dalam mengambil keputusan saya selalu mempertimbangkan segala aspek didalamnya.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Kinerja

1. Saya dapat menyelesaikan tugas tugas rutin dengan cepat.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Saya dapat menyelesaikan tugas tugas mendadak dengan cepat.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Pegawai yang memiliki kecepatan kerja tinggi dianggap memiliki prestasi kerja atau kinerja yang baik.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Hasil kerja Pegawai berupa produk memenuhi standar kuantitas yang ditetapkan oleh instansi.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)

5. Dalam mengerjakan tugas Pegawai selalu memperhatikan metode dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
6. Dalam proses kaerja saya selalu teliti
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
7. Hasil kerja saya selalu akurat.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
8. Saya memiliki pengetahuan yang tinggi dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
9. Saya jarang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan saya
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
10. Apabila diperlukan saya bersedia bekerja lembur
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
11. Saya selalu bekerja sampai jam kerja habis
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
12. Saya melaksanakan tugas tanpa mengeluh
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
13. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan saya selalu bekerja sama dengan baik
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)
14. Di dalam instansi kantor tercipta sinergi antara saya dengan pegawai lain dan semua pegawai di segala bidang.
 - a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS), e. Sangat Tidak Setuju (STS)

15. Bila ada rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya akan datang membantu dengan senang hati.
- a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
16. Saya bersedia ditempatkan dibagian manapun.
- a. Sangat setuju (SS), b. setuju (S), c. biasa(B), d. Tidak Setuju(TS),
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)





**PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK
DINAS KESEHATAN**

Jl. Dr. Sutomo Nomor 4 Telp. 0355 - 791270
TRENGGALEK (66312)



Trenggalek, 09 Desember 2005

mor : 423.6/ 525 /406.054/2005
at : Biasa
npiran : -
ihal : Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
di
YOGYAKARTA

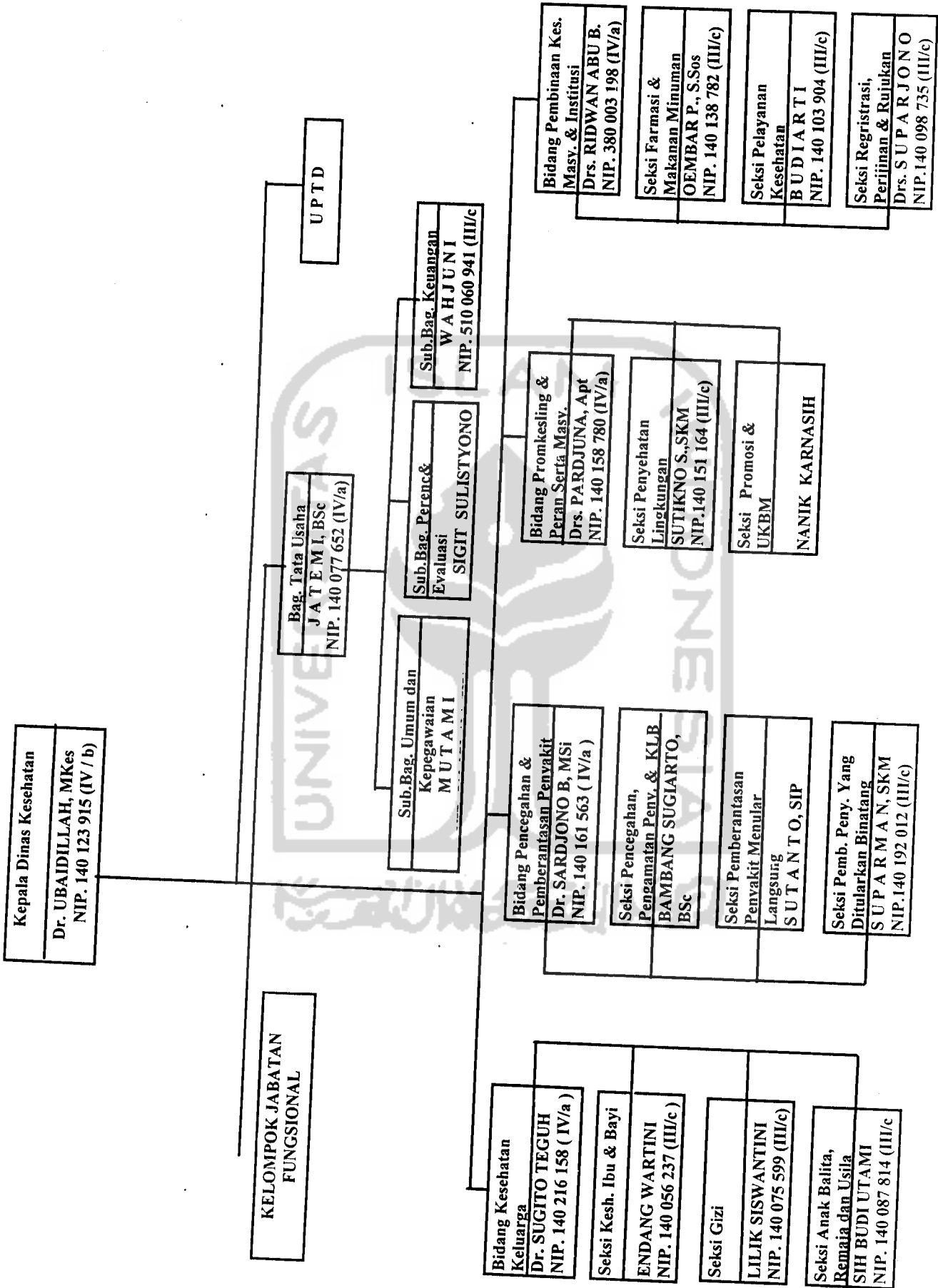
Menindaklanjuti surat Saudara tanggal 30 Nopember 2005 Nomor :
059/DEK/10/Bag. Um/XI/2005 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian, maka kami
beritahukan bahwa :

Nama : Fahmi Meirizal
No. Mahasiswa : 00311466
Jurusan : Manajemen
Alamat : Perum. Lemponsari B-49 Sariharjo, Ngaglik, Yogyakarta

Sejak tanggal 06 s/d 09 Desember 2005 telah mengadakan penelitian di
Dinas Kesehatan Kabupaten Trenggalek dalam rangka menyelesaikan skripsi
yang berjudul "KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PADA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TRENGGALEK JAWA
TIMUR."

Demikian untuk menjadikan periksa seperlunya dan terima kasih.


DINAS KESEHATAN
KABUPATEN TRENGGALEK
DE. UBAIDILLAH, M.Kes
PEMBINA Tk. I
NIP. 140 123 915



encies

Statistics

	Golongan	Status Pegawai	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Status Menikah
Valid	40	50	50	50	50	50
Missing	10	0	0	0	0	0

Statistics

	Jabatan	Lama Bekerja
Valid	50	50
Missing	0	0

ency Table

Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
IIA	1	2.0	2.5	2.5
IIC	2	4.0	5.0	7.5
IID	9	18.0	22.5	30.0
IIIA	13	26.0	32.5	62.5
IIIB	6	12.0	15.0	77.5
IIIC	4	8.0	10.0	87.5
IIID	3	6.0	7.5	95.0
IV A	2	4.0	5.0	100.0
Total	40	80.0	100.0	
g System	10	20.0		
	50	100.0		

Status Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PNS	40	80.0	80.0	80.0
KONTRAK	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22	1	2.0	2.0	2.0
24	1	2.0	2.0	4.0
27	3	6.0	6.0	10.0
30	3	6.0	6.0	16.0
32	1	2.0	2.0	18.0
35	2	4.0	4.0	22.0
36	1	2.0	2.0	24.0
37	2	4.0	4.0	28.0
38	1	2.0	2.0	30.0
39	3	6.0	6.0	36.0
40	7	14.0	14.0	50.0
41	2	4.0	4.0	54.0
42	4	8.0	8.0	62.0
43	1	2.0	2.0	64.0
45	4	8.0	8.0	72.0
46	1	2.0	2.0	74.0
47	3	6.0	6.0	80.0
49	1	2.0	2.0	82.0
50	5	10.0	10.0	92.0
51	1	2.0	2.0	94.0
52	2	4.0	4.0	98.0
53	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki laki	28	56.0	56.0	56.0
Perempuan	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMP	4	8.0	8.0	8.0
SMA	26	52.0	52.0	60.0
DIPLOMA/SEDERAJAT	6	12.0	12.0	72.0
SARJANA	13	26.0	26.0	98.0
PASCA SARJANA	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Status Menikah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
MENIKAH	44	88.0	88.0	88.0
BELUM NIKAH	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STAFF	42	84.0	84.0	84.0
KASUBBAG	7	14.0	14.0	98.0
KEPALA BAGIAN	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<=10	11	22.0	22.0	22.0
11-20	29	58.0	58.0	80.0
>=21	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

encies

ency Table

KOMIT1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BIASA (B)	5	10.0	10.0	10.0
SETUJU (S)	34	68.0	68.0	78.0
SANGAT SETUJU (SS)	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMIT2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BIASA (B)	8	16.0	16.0	16.0
SETUJU (S)	28	56.0	56.0	72.0
SANGAT SETUJU (SS)	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMIT3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BIASA (B)	9	18.0	18.0	18.0
SETUJU (S)	26	52.0	52.0	70.0
SANGAT SETUJU (SS)	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMIT4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	1	2.0	2.0	2.0
BIASA (B)	9	18.0	18.0	20.0
SETUJU (S)	36	72.0	72.0	92.0
SANGAT SETUJU (SS)	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMIT5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	10	20.0	20.0	20.0
BIASA (B)	12	24.0	24.0	44.0
SETUJU (S)	24	48.0	48.0	92.0
SANGAT SETUJU (SS)	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMIT6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	7	14.0	14.0	14.0
BIASA (B)	14	28.0	28.0	42.0
SETUJU (S)	21	42.0	42.0	84.0
SANGAT SETUJU (SS)	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMIT7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	1	2.0	2.0	2.0
TIDAK SETUJU (TS)	11	22.0	22.0	24.0
BIASA (B)	5	10.0	10.0	34.0
SETUJU (S)	26	52.0	52.0	86.0
SANGAT SETUJU (SS)	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
IIA	1	2.0	2.5	2.5
IIC	2	4.0	5.0	7.5
IID	9	18.0	22.5	30.0
IIIA	13	26.0	32.5	62.5
IIIB	6	12.0	15.0	77.5
IIIC	4	8.0	10.0	87.5
IIID	3	6.0	7.5	95.0
IV A	2	4.0	5.0	100.0
Total	40	80.0	100.0	
g System	10	20.0		
	50	100.0		

KOMPT1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BIASA (B)	8	16.0	16.0	16.0
SETUJU (S)	28	56.0	56.0	72.0
SANGAT SETUJU (SS)	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	2	4.0	4.0	4.0
BIASA (B)	7	14.0	14.0	18.0
SETUJU (S)	34	68.0	68.0	86.0
SANGAT SETUJU (SS)	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	9	18.0	18.0	18.0
BIASA (B)	26	52.0	52.0	70.0
SETUJU (S)	14	28.0	28.0	98.0
SANGAT SETUJU (SS)	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	6	12.0	12.0	12.0
BIASA (B)	4	8.0	8.0	20.0
SETUJU (S)	23	46.0	46.0	66.0
SANGAT SETUJU (SS)	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	3	6.0	6.0	6.0
BIASA (B)	6	12.0	12.0	18.0
SETUJU (S)	27	54.0	54.0	72.0
SANGAT SETUJU (SS)	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	4	8.0	8.0	8.0
BIASA (B)	5	10.0	10.0	18.0
SETUJU (S)	22	44.0	44.0	62.0
SANGAT SETUJU (SS)	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	5	10.0	10.0	10.0
BIASA (B)	19	38.0	38.0	48.0
SETUJU (S)	23	46.0	46.0	94.0
SANGAT SETUJU (SS)	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	3	6.0	6.0	6.0
BIASA (B)	12	24.0	24.0	30.0
SETUJU (S)	30	60.0	60.0	90.0
SANGAT SETUJU (SS)	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	1	2.0	2.0	2.0
TIDAK SETUJU (TS)	8	16.0	16.0	18.0
BIASA (B)	19	38.0	38.0	56.0
SETUJU (S)	19	38.0	38.0	94.0
SANGAT SETUJU (SS)	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	2	4.0	4.0	4.0
BIASA (B)	18	36.0	36.0	40.0
SETUJU (S)	26	52.0	52.0	92.0
SANGAT SETUJU (SS)	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KOMPT11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BIASA (B)	6	12.0	12.0	12.0
SETUJU (S)	32	64.0	64.0	76.0
SANGAT SETUJU (SS)	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

encies

ency Table

KINER1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	2	4.0	4.0	4.0
BIASA (B)	16	32.0	32.0	36.0
SETUJU (S)	25	50.0	50.0	86.0
SANGAT SETUJU (SS)	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	1	2.0	2.0	2.0
TIDAK SETUJU (TS)	6	12.0	12.0	14.0
BIASA (B)	16	32.0	32.0	46.0
SETUJU (S)	19	38.0	38.0	84.0
SANGAT SETUJU (SS)	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	3	6.0	6.0	6.0
BIASA (B)	14	28.0	28.0	34.0
SETUJU (S)	25	50.0	50.0	84.0
SANGAT SETUJU (SS)	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	5	10.0	10.0	10.0
BIASA (B)	14	28.0	28.0	38.0
SETUJU (S)	28	56.0	56.0	94.0
SANGAT SETUJU (SS)	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BIASA (B)	6	12.0	12.0	12.0
SETUJU (S)	36	72.0	72.0	84.0
SANGAT SETUJU (SS)	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	1	2.0	2.0	2.0
BIASA (B)	14	28.0	28.0	30.0
SETUJU (S)	28	56.0	56.0	86.0
SANGAT SETUJU (SS)	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	5	10.0	10.0	10.0
BIASA (B)	21	42.0	42.0	52.0
SETUJU (S)	21	42.0	42.0	94.0
SANGAT SETUJU (SS)	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	9	18.0	18.0	18.0
BIASA (B)	21	42.0	42.0	60.0
SETUJU (S)	18	36.0	36.0	96.0
SANGAT SETUJU (SS)	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	11	22.0	22.0	22.0
BIASA (B)	27	54.0	54.0	76.0
SETUJU (S)	10	20.0	20.0	96.0
SANGAT SETUJU (SS)	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	1	2.0	2.0	2.0
TIDAK SETUJU (TS)	1	2.0	2.0	4.0
BIASA (B)	11	22.0	22.0	26.0
SETUJU (S)	28	56.0	56.0	82.0
SANGAT SETUJU (SS)	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	1	2.0	2.0	2.0
BIASA (B)	10	20.0	20.0	22.0
SETUJU (S)	34	68.0	68.0	90.0
SANGAT SETUJU (SS)	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	1	2.0	2.0	2.0
TIDAK SETUJU (TS)	4	8.0	8.0	10.0
BIASA (B)	12	24.0	24.0	34.0
SETUJU (S)	29	58.0	58.0	92.0
SANGAT SETUJU (SS)	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	2	4.0	4.0	4.0
BIASA (B)	10	20.0	20.0	24.0
SETUJU (S)	34	68.0	68.0	92.0
SANGAT SETUJU (SS)	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	3	6.0	6.0	6.0
BIASA (B)	17	34.0	34.0	40.0
SETUJU (S)	27	54.0	54.0	94.0
SANGAT SETUJU (SS)	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TIDAK SETUJU (TS)	5	10.0	10.0	10.0
BIASA (B)	11	22.0	22.0	32.0
SETUJU (S)	28	56.0	56.0	88.0
SANGAT SETUJU (SS)	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

KINER16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	2	4.0	4.0	4.0
TIDAK SETUJU (TS)	5	10.0	10.0	14.0
BIASA (B)	10	20.0	20.0	34.0
SETUJU (S)	28	56.0	56.0	90.0
SANGAT SETUJU (SS)	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

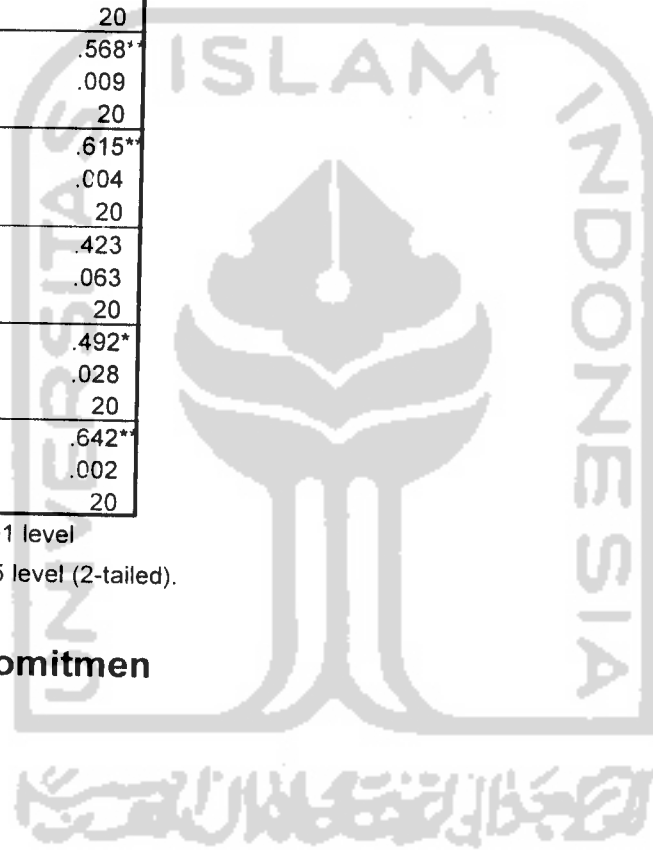
iditas Variabel Komitmen

Correlations

		TOTAL 1
IT1	1.000	.586**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
T2	1.000	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
T3	1.000	.412
	Sig. (2-tailed)	.071
	N	20
4	1.000	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
5	1.000	.584**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
6	1.000	.568**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	20
7	1.000	.615**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
8	1.000	.423
	Sig. (2-tailed)	.063
	N	20
9	1.000	.492*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	20
10	1.000	.642**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20

**relation is significant at the 0.01 level

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



Reliabilitas Variabel Komitmen

Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Statistical Statistics

Scale Mean Scale Variance Corrected Item- Alpha

	if Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	if Item Deleted
1	35.7500	15.3553	.4632	.7465
2	35.8500	14.5553	.6012	.7282
3	35.8500	16.3447	.2592	.7716
4	36.1500	14.5553	.6265	.7257
5	36.6000	14.5684	.4107	.7560
6	36.2500	14.7237	.3936	.7584
7	35.9500	14.5763	.4657	.7458
8	35.7500	16.5132	.2946	.7659
9	35.6500	16.0289	.3622	.7587
10	35.7500	15.3553	.5455	.7388

Reliability Coefficients

Number of Items = 20.0

N of Items = 10

Reliability = .7693

Validitas Variabel Kompetensi



Correlations

		TOTAL 2
PT1	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	20
PT2	Pearson Correlation	.533*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	20
PT3	Pearson Correlation	.391
	Sig. (2-tailed)	.088
	N	20
PT4	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
T5	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	20
T6	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	20
T7	Pearson Correlation	.452*
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	20
T8	Pearson Correlation	.499*
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	20
T9	Pearson Correlation	.454*
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	20
T10	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
T11	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	20

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Variabel Kompetensi

Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Statistical Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
F1	38.0000	16.8421	.5419	.7753
F2	38.0000	18.2105	.3467	.7942
F3	39.2000	18.9053	.2185	.8046
F4	37.8000	15.9579	.6805	.7597
F5	37.8500	16.8711	.4606	.7837
F6	37.7500	15.5658	.5941	.7675
F7	38.6000	17.6211	.3402	.7968
F8	38.2000	17.5368	.4234	.7873
F9	38.7500	16.8289	.4403	.7864
F10	38.4000	16.4632	.5536	.7733
F11	37.9500	18.0500	.4283	.7876

Reliability Coefficients

Number of Items = 20.0

Reliability = .7997

ISLAM
N of Items = 11

Reliability of Performance Variable



Correlations

		TOTAL 3
VER1	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
VER2	Pearson Correlation	.452*
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	20
VER3	Pearson Correlation	.321
	Sig. (2-tailed)	.167
	N	20
VER4	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
VER5	Pearson Correlation	.538*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	20
R6	Pearson Correlation	.291
	Sig. (2-tailed)	.213
	N	20
R7	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
R8	Pearson Correlation	.520*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	20
R9	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	20
R10	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	20
R11	Pearson Correlation	.458*
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	20
R12	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	20
R13	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	20
R14	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
R15	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	20
R16	Pearson Correlation	.540*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	20

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

**Correlation is significant at the 0.01 level

ability

* Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

tal Statistics

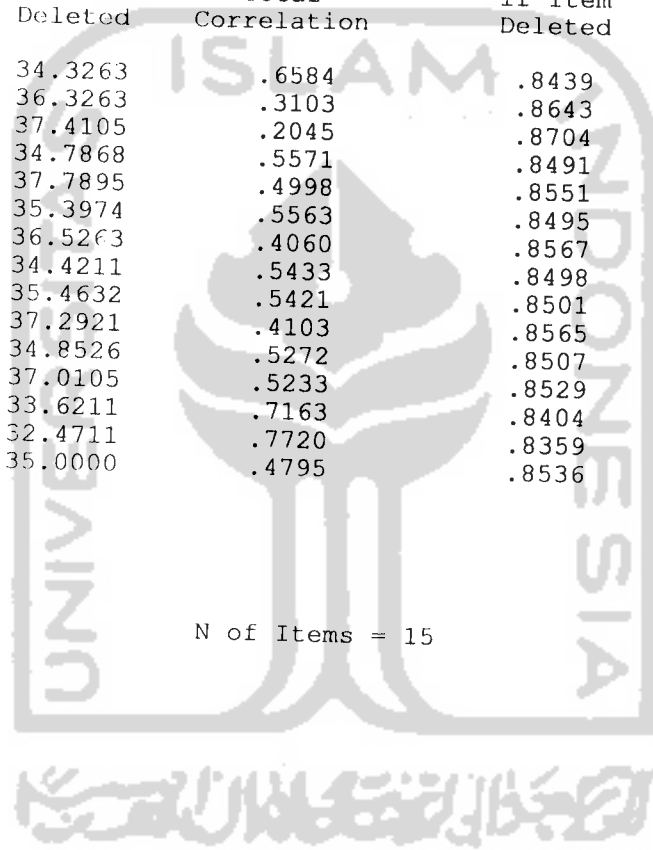
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
50.3000	34.3263	.6584	.8439
50.7000	36.3263	.3103	.8643
50.4000	37.4105	.2045	.8704
50.5500	34.7868	.5571	.8491
50.0000	37.7895	.4998	.8551
50.6500	35.3974	.5563	.8495
51.0000	36.5263	.4060	.8567
51.0000	34.4211	.5433	.8498
50.1000	35.4632	.5421	.8501
50.1500	37.2921	.4103	.8565
50.3000	34.8526	.5272	.8507
50.2000	37.0105	.5233	.8529
50.4000	33.6211	.7163	.8404
50.4500	32.4711	.7720	.8359
50.5000	35.0000	.4795	.8536

ity Coefficients

ses = 20.0

.8607

N of Items = 15



ssion

Frequencies

Frequency Table

Komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BIASA (B)	4	8,0	8,0	8,0
	SETUJU (S)	33	66,0	66,0	74,0
	SANGAT SETUJU (SS)	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU (TS)	4	8,0	8,0	8,0
	BIASA (B)	36	72,0	72,0	80,0
	SETUJU (S)	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU (TS)	1	2,0	2,0	2,0
	BIASA (B)	14	28,0	28,0	30,0
	SETUJU (S)	30	60,0	60,0	90,0
	SANGAT SETUJU (SS)	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Variables Entered/Removed^b

Variables Entered	Variables Removed	Method
Kompetensi, Komitmen ^a		Enter

requested variables entered.

pendent Variable: Kinerja

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.754 ^a	.569	.551	4.5860

Factors: (Constant), Kompetensi, Komitmen

ANOVA^b

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1305.841	2	652.920	31.045	.000 ^a
Residual	988.479	47	21.031		
Total	2294.320	49			

Factors: (Constant), Kompetensi, Komitmen

pendent Variable: Kinerja

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.392	7.490		-.453	.653
Komitmen	.763	.192	.421	3.964	.000
Kompetensi	.812	.184	.469	4.412	.000

pendent Variable: Kinerja