BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong. Dalam penelitian ini yang tergolong dalam populasi adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong yang berjumlah 116 Pegawai.Dari 116 kuisioner yang disebarkan hanya 115 kuisioner yang kembali dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya dalam penelitian. Adapun hasil analisis statistik adalah sebagai berikut:

4.1.Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pengaturan organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah Kota Sorong diaturdalam Peraturan Daerah Kota Sorong Nomor 3 Tahun 2012 Tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota Sorong Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sekretariat Daerah Kota Sorong merupakan unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi :

7. Penyusunan kebijakan Pemerintah Daerah;
8. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah;

9. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah;
10. Pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah dan;
11. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sorong, terdiri dari :

1. Sekretaris Daerah;
2. Asisten Administrasi Pemerintahan, membawahkan :

a. Bagian Tata Pemerintahan, yang terdiri dari :

1) Sub Bagian Otonomi Daerah ;
2) Sub Bagian Pemerintahan Umum;
3) Sub Bagian Pembinaan Distrik dan Kelurahan;
4) Sub Bagian Pertanahan..

b. Bagian Hukum, terdiri dari :

1) Sub Bagian Penyusunan Produk Hukum;
2) Sub Bagian Evaluasi Produk Hukum;
3) Sub Bagian Bantuan Hukum;
4) Sub Bagian Dokumentasi Hukum.

c. Bagian Organisasi, terdiri dari:

1) Sub Bagian Kelembagaan;
2) Sub Bagian Analisis jabatan;
3) Sub Bagian Tatalaksana;
4) Sub Bagian LAKIP,

3. Asisten Administrasi Ekonomi, Pembangunan dan Kesejahteraan Sosial membawahkan :
4. Bagian Administrasi Perekonomian, terdiri dari :
   1) Sub Bagian Sarana dan Prasarana;
   2) Sub Bagian Produksi Daerah;
   3) Sub Bagian Promosi Inventarisasi Daerah.
5. Bagian Administrasi Pembangunan, terdiri dari :
   1) Sub Bagian Kebijakan dan Program;
   2) Sub Bagian Penyelenggaraan;
   3) Sub Bagian Monitoring dan Evaluasi.
6. Bagian Kesejahteraan Sosial, terdiri dari :
   1) Sub Bagian Kesejahteraan Sosial;
   2) Sub Bagian Pembinaan Soisal;
   3) Sub Bagian Pembinaan Mental dan Spiritual.
7. Asisten Administrasi Umum, membawahkan :
   a. Bagian Umum, terdiri dari:
      1) Sub Bagian Keuangan;
      2) Sub Bagian Penatausahaan;
      3) Sub Bagian Santel.
   b. Bagian Humas, terdiri dari:
      4) Sub Bagian Pengumpulan dan Penyaringan Informasi;

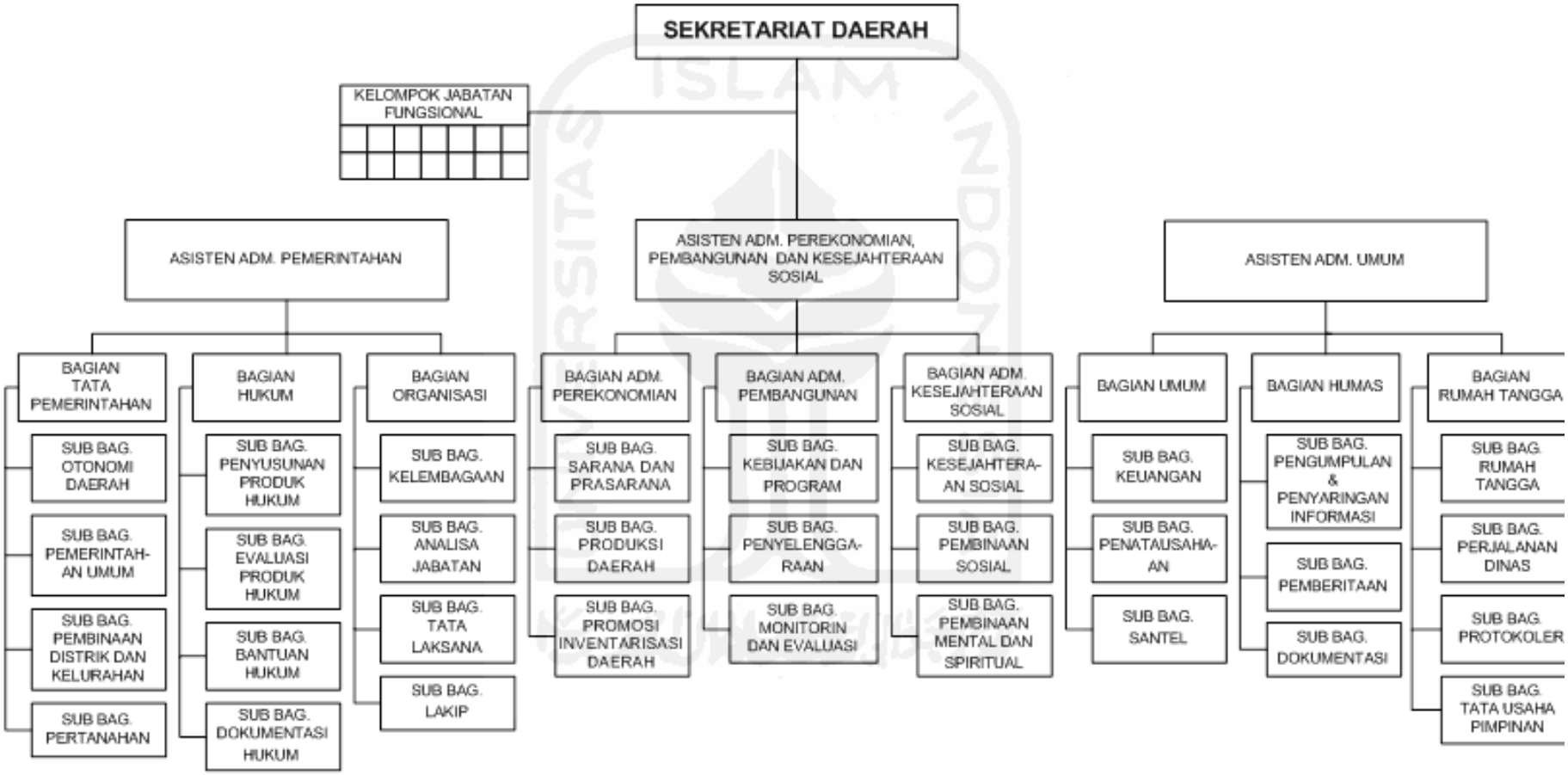
5) Sub Bagian Pemberitaan;

3) Sub Bagian Dokumentasi.

c. Bagian Rumah Tangga, terdiri dari:

1. Sub Bagian Rumah Tangga;
2. Sub Bagian Perjalanan Dinas;
3. Sub Bagian Protokoler.
4. Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan.

8. Kelompok Jabatan Fungsional



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sorong

4.2.Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.2. Uji Validitas

Valid tidaknya instrumen penelitian dapat dilihat berdasarkan indeks r dan taraf signifikan 0,05. Apabila harga indeks r lebih besar daripada harga r yang ditetapkan oleh taraf signifikan 0,05 (5%), maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Demikian pula sebaliknya apabila harga indeks r kurang dari hasil perhitungannya, maka pertanyaan itu dinyatakan tidak valid atau gugur sehingga harus direvisi atau dihilangkan.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan valid karena sig. < 0,05. Secara lengkap hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Sig.	Keterangan
Ambiguitas peran	AP1	,835**	.000	Valid
	AP2	,857**	.000	Valid
	AP3	,753**	.000	Valid
	AP4	,743**	.000	Valid
	AP5	,803**	.000	Valid
	AP6	,706**	.000	Valid
	AP7	,845**	.000	Valid
	AP8	,773**	.000	Valid
	AP9	,704**	.000	Valid
	AP10	,833**	.000	Valid
Etika Birokrat	EB1	,825**	.000	Valid
	EB2	,876**	.000	Valid

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Sig.	Keterangan
	EB3	,754**	.000	Valid
	EB4	,849**	.000	valid
	EB5	,876**	.000	valid
	EB6	,848**	.000	valid
	EB7	,857**	.000	valid
	EB8	,754**	.000	valid
	EB9	,849**	.000	valid
	EB10	,876**	.000	valid
	EB11	,848**	.000	valid
	EB12	,832**	.000	valid
Stress Kerja	SK1	,583**	.000	valid
	SK2	,794**	.000	valid
	SK3	,686**	.000	valid
	SK4	,842**	.000	valid
	SK5	,620**	.000	valid
	SK6	,575**	.000	valid
	SK7	,778**	.000	valid
	SK8	,683**	.000	valid
	SK9	,841**	.000	valid
	SK10	,621**	.000	valid
Sikap Kerja	SP1	,939**	.000	valid
	SP2	,870**	.000	valid
	SP3	,952**	.000	valid
	SP4	,851**	.000	valid
	SP5	,929**	.000	valid
	SP6	,849**	.000	valid
	SP7	,936**	.000	valid
	SP8	,886**	.000	valid
	SP9	,918**	.000	valid
Kinerja	K1	,856**	.000	valid
	K2	,879**	.000	valid
	K3	,847**	.000	valid

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Sig.	Keterangan
	K4	,872**	.000	valid
	K5	,860**	.000	valid
	K6	,895**	.000	valid
	K7	,856**	.000	valid
	K8	,920**	.000	valid
	K9	,847**	.000	valid
	K10	,917**	.000	valid
	K11	,860**	.000	valid
	K12	,836**	.000	valid

4.1.3. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka dilanjutkan uji reabilitas. Reabilitas instrument digunakan untuk mengetahui tingkat keterandalan suatu instrumen, sehingga jika alat ukur digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir sama dalam waktu yang berbeda dan pada orang yang berbeda (Arikunto, 2010:213).

Uraian pada tabel berikut ini menggambarkan hasil uji reliabilitas pada variabel penelitian.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

No	Variabel	Koefisien	Nilai Pembanding	Keterangan
1	Ambiguitas peran (X1)	0,930	≥0,80	Keandalan baik
2	Etika Birokrat (X2)	0,961	≥0,80	Keandalan baik
4	Stres Kerja (Z1)	0,888	≥0,80	Keandalan baik
4	Sikap Kerja (Z2)	0,970	≥0,80	Keandalan baik
6	Kinerja (Y)	0,970	≥0,80	Keandalan baik

Menurut (Ghozali, 2002:133) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 termasuk dalam tingkat reliabilitasnya kurang baik, di atas 0,6 sampai 0,8 adalah tingkat reliabilitasnya dapat diterima, sedangkan yang baik adalah jika di atas 0,8.

Berdasarkan penjelasan dari Tabel 4.2. di atas, menunjukkan bahwa alat ukur variabel penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* di atas0,8 menunjukkan alat ukur penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

4.3.Analisis Data

4.3.1. Analisis Deskriptif

Metode analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data jawaban responden terhadap variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Skor 1-2 dikategorikan sangat buruk, skor 2,1-3 dikategorikan buruk, skor 3,1-4 dikategorikan baik dan skor 4,1-5 dikategorikan sangat baik untuk variabel Etika Birotkrat, Sikap Kerja, dan Kinerja. Namun untuk variabel ambiguitas peran dan stress kerja skor 1-2 dikategorikan sangat baik, skor 2,1-3 dikategorikan baik, skor 3,1-4 dikategorikan buruk dan skor 4,1-5 dikategorikan sangat buruk. Hasil analisis deskriptif adalah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Persepsi Responden Terhadap Ambiguitas Peran yang Dirinci Menurut Indikatornya

No	Pernyataan	Rerata	Keterangan
1	Menurut saya terdapat kejelasan dalam wilayah kerja dalam organisasi	1,50	Sangat Baik
2	Menurut saya terdapat kejelasan dalam tugas yang diemban setiap orang dalam organisasi	1,51	Sangat Baik
3	Menurut saya bahwa terdapat sasaran dan tujuan kerja yang jelas dalam organisasi	1,84	Sangat Baik
4	Menurut saya bahwa terdapat konsekuensi dari pelaksanaan aktivitas kerja dalam organisasi	1,77	Sangat Baik
5	Menurut saya terdapat kepastian tentang penilaian pekerjaan	1,65	Sangat Baik
6	Menurut saya terdapat kejelasan tentang imbalan yang diterima ketika menyelesaikan tugas	1,63	Sangat Baik
7	Menurut saya sangat jelas kepada siapa saya mempertanggungjawabkan pekerjaan	1,50	Sangat Baik
8	Menurut saya sangat jelas kepada siapa saya melaporkan pekerjaan	1,85	Sangat Baik
9	Menurut saya terdapat kejelasan tentang prosedur kerja dalam organisasi	1,75	Sangat Baik
10	Menurut saya hubungan interpersonal yang ada dalam organisasi sangat jelas	1,67	Sangat Baik
	Rata-rata	1,67	Sangat Baik

Dari Tabel 4.4 diatas dapat dilihat berdasarkan dari nilai rata-rata hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel ambiguitas peran, dapat diketahui bahwa semua indikator masuk kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai tidak ada ambiguitas peran yang terjadi di Setda Kota Sorong.

Tabel 4.5

Persepsi Responden Terhadap Etika Birokrat yang Dirinci Menurut Indikatornya

No	Pernyataan	Rerata	Keterangan
1	Pegawai seharusnya memiliki perlaku untuk mempertanyakan esensi nilai moral dalam lingkungan kerja	3,74	Baik
2	Pegawai tetap memiliki perilaku mempertanyakan pembenaran dalam lingkungan kerja	4,11	Sangat Baik
3	Pegawai mempertahankan memiliki sifat mempertahankan prestasi	3,63	Baik
4	Pegawai seharusnya mempertahankan hal bagus yang menunjang efektifitas pekerjaan	3,72	Baik
5	Pegawai seharusnya mempertahankan rasa estetika dalam lingkungan kerja	4,11	Sangat Baik
6	Pegawai seharusnya memiliki rasa mempertahankan keindahan dalam lingkungan kerja	4,03	Sangat Baik
7	Pegawai memiliki kebebasan baik dalam memilih maupun tidak memilih	3,99	Baik
8	Pegawai memiliki kemampuan utnuk menjalankan tugas sesuai yang terbaik menurut keinginannya	3,63	Baik
9	Kedudukan di luar pekerjaan adalah sama	3,72	Baik
10	Pegawai seharusnya diperlakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki	4,11	Sangat Baik
11	Pegawai seharusnya memiliki tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan dengan baik	4,03	Sangat Baik
12	Pegawai tidak sepantasnya melakukan korupsi uang maupun waktu	4,01	Sangat Baik
	Rata-rata	3,90	Baik

Dari Tabel 4.5 diatas dapat dilihat ada 115 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, rata-rata responden responden memberikan skor penilaian yang tergolong baik. Berdasarkan dari hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada

variabel etika birokrat, dapat diketahui bahwa terdapat 6 indikator masuk kategori baik dan 6 indikator yang tergolong sangat baik. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai etika birokrat pegawai Setda Kota Sorong adalah baik.

Tabel 4.6
Persepsi Responden Terhadap Stress Kerja yang Dirinci Menurut Indikatornya

No	Pernyataan	Rerata	Keterangan
1	Beban kerja berlebihan dapat menimbulan stress bagi pegawai	1,46	Sangat Baik
2	Lingkungan kerja yang baik menghindarkan stress bagi pegawai	2,02	Baik
3	Perusahaan memiliki garis haluan yang jelas	1,59	Sangat Baik
4	Apa yang diharapkan oleh manajemen mudah dimengerti	1,83	Sangat Baik
5	Saya memiliki tingkat kepercayaan yang baik dengan rekan kerja yang lain	1,57	Sangat Baik
6	Menurut saya pegawai di sini mampu bekerjasama dengan baik satu sama lain	1,44	Sangat Baik
7	Sistem pengembangan karir cukup jelas di perusahaan ini	2,00	Baik
8	Penilaian prestasi kerja cukup adil di perusahaan ini	1,58	Sangat Baik
9	Aturan main dalam perusahaan ini tegas namun tidak kaku	1,82	Sangat Baik
10	Atasan selalu terlibat dalam setiap langkah perusaaan	1,55	Sangat Baik
	Rata-rata	1,69	Sangat Baik

Dari Tabel 4.6 diatas dapat dilihat ada 115 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, rata-rata responden responden memberikan skor penilaian yang tergolong sangat baik. Berdasarkan dari hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel stress kerja, dapat diketahui bahwa semua indikator masuk kategori baik sampai sangat baik. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai stress kerja yang terjadi di Kota Sorong mengarah pada hal yang positif.

Tabel 4.7
Persepsi Responden Terhadap Sikap Kerja yang Dirinci Menurut Indikatornya

No	Pernyataan	Rerata	Keterangan
1	Anda memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan	3,65	Baik
2	Anda memandang profesinya sebagai pekerjaan yang terpandang	3,63	Baik
3	Anda memiliki keyakinan diri yang baik dalam bekerja	3,65	Baik
4	Anda senang terhadap pekerjaan yang dilakukan	3,90	Baik
5	Anda senang terhadap lingkungan pekerjaan	3,61	Baik
6	Anda senang terhadap instansi tempat bekerja	3,71	Baik
7	Pekerjaan harus dilakukan sesuatu waktu yang diberikan	3,67	Baik
8	Anda melakukan pekerjaan secara konsisten	3,65	Baik
9	Anda selalu menjaga irama kerja	3,73	Baik
	Rata-rata	3,69	Baik

Dari Tabel 4.7 diatas dapat dilihat ada 115 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, rata-rata responden responden memberikan skor penilaian yang tergolong sangat baik. Berdasarkan dari hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel sikap kerja, dapat diketahui bahwa semua indikator masuk kategori baik sampai sangat baik. Hal ini berarti bahwa sikap kerja pegawai Setda di Kota Sorong adalah sangat baik.

Tabel 4.8
Persepsi Responden Terhadap Kinerja yang Dirinci Menurut Indikatornya

No	Pernyataan	Rerata	Keterangan
1	Anda menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditargetkan	3,63	Baik
2	Anda menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan	3,78	Baik
3	Tugas diselesaikan dengan kesesuaian standar yang ditetapkan	3,86	Baik
4	Tugas diselesaikan dengan kesesuaian syarat yang diperlukan	3,77	Baik

5	Anda memiliki ketrampilan dibutuhkan untuk menuelesaikan tugas	3,70	Baik
6	Anda memiliki pengetahuan diperlukan untuk menyelesaikan tugas	3,73	Baik
7	Anda bersedia bekerjasama dengan teman kerja jika dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas	3,63	Baik
8	Anda bersedia untuk berkoordinasi dengan teman kerja berbeda unit jika dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas	3,70	Baik
9	Anda semangat untuk melaksanakan tugas baru	3,86	Baik
10	Anda bersemangat untuk menerima tanggung jawab dalam tugas berbeda	3,69	Baik
11	Anda memiliki integritas dalam menyelesaikan tugas	3,70	Baik
12	Anda memiliki keramahtamahan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja	3,85	Baik
	Rata-rata	3,75	Baik

Dari Tabel 4.8 diatas dapat dilihat ada 115 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, kebanyakan responden memberikan skor penilaian secara rata-rata yang tergolong baik. Berdasarkan dari hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel kinerja, dapat diketahui bahwa semua indikator masuk kategori seluruhnya baik. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai Setda di Kota Sorong adalah baik.

4.3.2. Karakteristik Responden

1. Data Jenis Kelamin Karyawan

Tabel 4.9.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	67	58,42
Perempuan	48	41,58
Jumlah	115	100

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 67 orang atau sekitar 58,42%. Dalam praktek di lapangan jenis kelamin tidak mempengaruhi jenis pekerjaan yang dilakukan di Sekretariat Kota Sorong karena umumnya pekerjaan yang dilakukan bersifat mengandalkan pendidikan dan keahlian yang bisa dilakukan baik perempuan maupun laki-laki.

(Robbins, 2003) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria.

2. Data Karyawan berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.10.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
<=5 Tahun	5	4,74
6-10 Tahun	24	20,53
11-15 Tahun	19	16,32
>15 Tahun	67	58,42
Total	115	100

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama >15 tahun yaitu sebanyak 67 orang atau 58,42%. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa

betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

3. Data Tingkat Pendidikan karyawan

Tabel 4.11.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	64	55,83
D3	17	15
S1	32	27,5
S2	2	1,67
Total	115	100

Sumber : Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 64 orang atau 55,83%. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2000).

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linier berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas, dimana :

1. Uji Multikolinearitas

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan meperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance-nya, apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas, kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 5 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Santoso, 2010).

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,887	1,128
	X2	,843	1,186
	Y1	,937	1,067
	Y2	,931	1,074

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat miltikolinearitas dalam model persamaan 3 karena nilai VIF < 5 dan nilai TOL > 0,1.

2. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser.Metoda ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Uji Heteroskedasitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,428	,231		1,851	,067
	X1	,087	,047	,179	1,836	,069
	X2	-,032	,042	-,076	-,764	,447
	Y1	,059	,051	,109	1,154	,251
	Y2	-,011	,029	-,035	-,366	,715

a. Dependent Variable: Abs_res

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskoedasitas pada seluruh variabel penelitian model regresi 1 dan 2 karena nilai sig > 0,05.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, seluruh variabel memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2009). Hasil uji normalitas menggunakan *one sampleKolmogorov Smirnov* dalam SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Uji Normalitas

		X1	X2	Y1	Y2	Z
N		115	115	115	115	115
Normal Parameters[a,b]	Mean	1,6670	3,9061	1,6861	3,6870	3,7513
	Std. Deviation	,54301	,62299	,49238	,85886	,73058
Most Extreme Differences	Absolute	,123	,103	,111	,115	,111
	Positive	,123	,101	,111	,107	,097
	Negative	-,110	-,103	-,087	-,115	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,322	1,104	1,187	1,231	1,196
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061	,175	,119	,097	,115

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

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa uji *one sample Kolmogorov Smirnov*terhadap sebaran data seluruh varuabel penelitian tidak signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)> 0,05) yang berarti distribusi dikatakan normal.

4.3.4. Analisis Statistik

4.3.4.1. Hasil analisis uji regresi berganda

1. Koefisien Regresi

Ambiguitas peran dan stres kerja dalam kuisioner penelitian diarahkan kepada jawaban positif, artinya semakin tinggi skor ambiguitas peran dan stres kerja, maka semakin tidak terjadi ambiguitas peran dan stress kerja. Hasil analisis uji regresi berganda persamaan 1 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15. Uji Interaksi Regresi Berganda Persamaan 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,378	,146		9,418	,000
	X1	,185	,084	,204	2,211	,029

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

Z1 = 1,378 + 0,185.X1

dengan

X1 = Ambiguitas peran

Z1 = Stres Kerja

Dari hasil estimasi regresi yang diperoleh dapat dijelaskan makna koefisien regresi sebagai berikut :

b1 = 0,185 Artinya apabila skor variabel Ambiguitas Peran naik 1 % maka Stres Kerja akan naik sebesar 0,185%. Sehingga apabila semakin tidak terjadi Ambiguitas Peran maka Stres Kerja makin positif juga.

Tabel 4.16. Uji Interaksi Regresi Berganda Persamaan 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,312	,496		4,663	,000
	X2	,352	,125	,255	2,806	,006

a. Dependent Variable: Z2

Berdasarkan di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

Z2 = 2,312+ 0,352.X2

dengan

X2 = Etika Birokrat

Z2 = Sikap Kerja

Dari hasil estimasi regresi yang diperoleh dapat dijelaskan makna koefisien regresi sebagai berikut :

b1 = 0,352 Artinya apabila variabel etika birokrat naik 1 % maka Sikap Kerja akan naik sebesar 0,352%. Variabel etika birokrat berpengaruh positif terhadap Sikap Kerja.

Hasil analisis uji regresi berganda persamaan 2 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17. Uji Interaksi Regresi Berganda Persamaan 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,344	,521		4,497	,000
	X1	-,281	,107	-,209	-2,630	,010
	X2	,332	,096	,283	3,480	,001
	Z1	-,249	,115	-,168	-2,176	,032
	Z2	,271	,066	,318	4,108	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 2,344 - 0,281.X1 + 0,332.X2 -0,249.Z1 + 0,271.Z2

dengan

Y = Kinerja

X1 = Ambiguitas peran

X2 = Etika Birokrat

Z1 = Stres Kerja

Z2 = Sikap Kerja

Dari hasil estimasi regresi yang diperoleh dapat dijelaskan makna koefisien regresi sebagai berikut :

b1 = - 0,281	Artinya apabila skor variabel Ambiguitas peran naik 1 % maka Kinerja akan turun sebesar 0,281%. Sehingga apabila semakin terjadi Ambiguitas Peran maka kinerja makin negatif juga.
b2 = 0,332	Artinya apabila variabel Etika Birokrat naik 1 % maka Kinerja akan naik sebesar 0,332%. Variabel Etika Birokrat berpengaruh positif terhadap Kinerja.
b3 =-0,249	Artinya apabila skor variabel Stres Kerja naik 1 % maka Kinerja akan turun sebesar 0,249%. Sehingga apabila semakin terjadi stress kerja maka kinerja makin negatif juga.
b4 = 0,369	Artinya apabila variabel sikap kerja naik 1 % maka Kinerja akan naik sebesar 0,369%. Variabel sikap kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

2. Uji F (pengaruh Serentak)

Hasil analisis pengaruh serentak variabel bebas terhadap terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,427	4	5,857	17,217	,000[b]
	Residual	37,420	110	,340		
	Total	60,847	114			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X1, X2

Berdasarkan table di atas juga dapat diketahui bahwa Ambiguitas peran, Etika Birokrat, Stres Kerja, dan sikap kerja berpengaruh bersama - sama terhadap Kinerja Pegawaipada Sekretariat Daerah Kota Sorong. Hal ini ditunjukan oleh nilai sig. (0,000) < 0,05.

3. KoefisienDeterminasi (R^2)

Untuk mengukur sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui besarnya koefisien determinasi ganda (R^2).

Tabel 4.8. Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620[a]	,385	,363	,58325

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R^2) persamaan 2 sebesar 0,363, artinya pengaruh variabel *Ambiguitas peran (X1), Etika Birokrat (X2), Stres Kerja (Z1) dan Sikap Kerja (Z2)* secara bersama-sama terhadap *Kinerja (Y)*

sebesar 36,3% sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.3.4.2. Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian selanjutnya dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial dengan uji t

H.1. Terdapat pengaruh langsung ambiguitas peran terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong

H.2. Terdapat pengaruh langsung etika birokrat terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong

Kriteria pengujian

Sig t hitung < 0,05, maka Hipotesis diterima

Sig t hitung > 0,05, maka Hipotesis ditolak

Pengambilan keputusan :

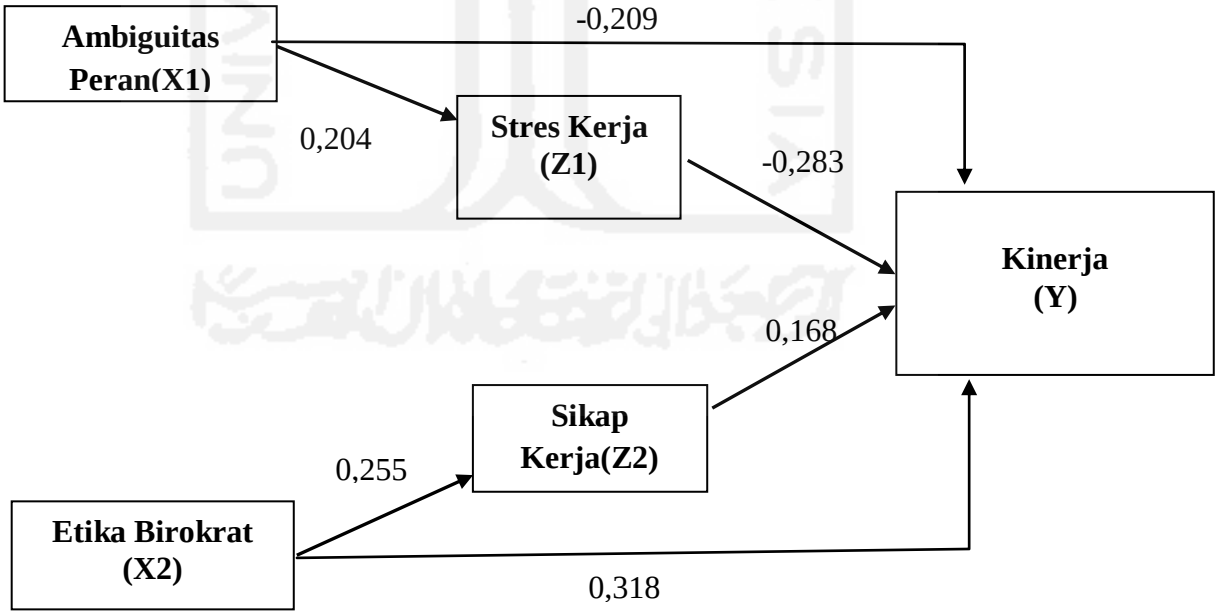
Dari hasil perhitungan persamaan 3 di tabel 4.8. diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 diterima bahwa terdapat pengaruh ambiguitas peran secara langsung terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig = 0,010 < 0,05

b. Hipotesis 2 diterima bahwa terdapat pengaruh etika birokrat secara langsung terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig = 0,001< 0,05

2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Hipotesis 3 dan 4)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisa hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel kompetensi kerja dan variabel kemampuan kerja terhadap variabel prestasi kerja dimana variabel stres kerja sebagai variabel intervening. Hasil analisis jalur variabel kompetensi kerja dan variabel kemampuan kerja terhadap variabel prestasi kerja dengan variabel stres kerja sebagai intervening ditujukan pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Langsung

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel ambiguitas peran dan variabel etika birokrat terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja dan sikap kerja sebagai variabel intervening. Pengaruh tidak langsung secara total variabel ambiguitas peran terhadap variabel kinerja melalui variabel stres kerja adalah

$X_1 \rightarrow Z_1 \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung+pengaruh langsung

$(b_{11} \times \gamma_{12}) + b_{21}$

$= (0{,}204 \times -0{,}283) - 0{,}209$

$= -0{,}058 - 0{,}209$

$= -0{,}267$

Pengaruh tidak langsung secara total variabel etika birokrat terhadap variabel kinerj melalui variabel sikap kerja adalah

$X_2 \rightarrow Z_2 \rightarrow Y$

Pengaruh tidak langsung+pengaruh langsung

$(b_{21} \times \gamma_{22}) + b_{22}$

$= (0{,}255 \times 0{,}168) + 0{,}318$

$= 0{,}043 + 0{,}274$

$= 0{,}317$

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan, dapat dilihat dari pengaruh total. Diketahui dari hasil pengaruh total, variabel yang paling dominan adalah

variabel etika birokrat dengan nilai sebesar 0,317. Selain itu pengaruh tidak langsung variable ambiguitas peran terhadap kinerja melalui stress kerja ternyata lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variable ambiguitas peran terhadap kinerja. Sehingga hipotesis penelitian 3 yang berbunyi stress kerja merupakan variabel intervening pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong ditolak

Pengaruh tidak langsung variable etika birokrat terhadap kinerja melalui sikap kerja ternyata lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variable etika birokrat terhadap kinerja. Hal ini berarti variable stress kerja maupun sikap kerja bukan merupakan variable intervening pengaruh ambiguitas peran dan etika birokrat terhadap kinerja. Sehingga hipotesis penelitian 4 yang berbunyi Sikap kerja merupakan variabel intervening pengaruh etika birokrat terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong ditolak.

4.4.Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Ambiguitas peran terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Ambiguitas peran terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

Ambiguitas peran yang terjadi di Sekretariat Daerah Kota Sorong berbentuk keadaan kurangnya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab

dan harapan dari suatu jabatan, yang dibutuhkan bagi pemegang peran (*role incumbent*) sehingga para pegawai sulit berkinerja dengan memadai sesuai peran yang dipegangnya.

4.4.2. Pengaruh Etika Birokrat terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Etika Birokrat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima.

Pelaksanaan etika Birokrat Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong khususnya dalam hal pelayanan sudah cukup baik. Hal ini didasari oleh nilai-nilai luhur yang menjadi acuan yang dalam melakukan pekerjaan sehingga pada akhirnya Kinerja dapat dicapai.

4.4.3. Stres Kerja bukan merupakan variable intervening pengaruh ambiguitas peran terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja bukan merupakan variable intervening pengaruh ambiguitas peran terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong. Hal ini berarti Hipotesis 3 ditolak

Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong secara umum memiliki Stres Kerja yang cukup tinggi sehingga justru menghambat Kinerjanya. Hal ini dikarenakan stress kerja merupakan beban yang ditanggung karyawan terhadap peluang, kendala, atau tuntutan yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor

lingkungan, organisasi dan individu yang menyebabkan konfrontasi terhadap keinginan serta persepsi sehingga menyebabkan karyawan mengalami perasaan tertekan atau terancam.

4.4.4. Sikap Kerja bukan merupakan variable intervening pengaruh etika birokrat terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong

Hasil pengujian hipotesis keempatr menunjukkan bahwa variabel sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Namun pengaruh tidak langsung etika birokrat lebih kecil dari pengaruh langsung etika bi Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima

Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong secara umum memiliki Sikap Kerja yang baik untuk meningkatkan Kinerjanya. Sikap kerja pegawai merupakan cara kerja karyawan didalam mengkomunikasikan suasana pegawai kepada pimpinan ataupun instansi. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan