



UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa
tesis ini adalah bebar-bebar hasil karya saya sendiri
yang sudah mengikuti ketentuan-ketentuan yang berlaku
dalam penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari terdapat
hal-hal yang dapat dikategorikan sebagai tindakan plagiarisme, maka
saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku

Jakarta, 03 Maret 2016

Yasef Firmansyah
2012-02-020

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI

Telah disetujui pada tanggal : 03 Maret 2016

Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Paiman Raharjo, MM, M.Si.

Dr. Ir. Abdul Samad ML, MM.

Mengetahui :

Ketua Program
Magister Ilmu Administrasi

Direktur
Program Pascasarjana

Dr. Ir. Abdul Samad ML, MM.

Dr. Paiman Raharjo, MM, M.Si.

LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI

Telah diuji pada tanggal : 03 Maret 2016

Penguji :

Prof. Dr. Ir. Triyuni S., MM. :
Ketua

Dr. Paiman Raharjo, MM, M.Si. :
Anggota

Dr. Andriansyah, M.Si. :
Anggota

Mengetahui :

Ketua Program
Magister Ilmu Administrasi

Direktur
Program Pascasarjana

Dr. Ir. Abdul Samad ML, MM.

Dr. Paiman Raharjo, MM, M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukabumi.

Hipotesis yang diuji adalah (1) besaran pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Kerja ditentukan oleh dimensi-dimensi pengetahuan, watak, keterampilan, konsep diri dan motif ; (2) besaran pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja ditentukan oleh dimensi-dimensi komunikasi yang harmonis, tekanan pekerjaan yang nalar, keikutsertaan pegawai, imbalan yang adil, dan pengendalian struktur birokrasi yang ideal; (3) besaran pengaruh Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja ditentukan oleh dimensi-dimensi penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, hasil kerja yang sesuai dengan yang direncanakan, biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan paradigma studi Asosiatif Kausalitas dan pendekatan survey eksplanatif. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh atau sensus Sampling dengan jumlah 60 orang, sedangkan instrumen pengumpulan data penelitian untuk variabel Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi serta Efektivitas Kerja adalah dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian didapatkan kesimpulan : Pertama besaran pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efektivitas Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukabumi ditentukan oleh dimensi-dimensi yaitu pengetahuan, watak, keterampilan, konsep diri, dan motif sebesar 39.7%. Hal ini terbukti melalui uji koefisien penentu didapat Kompetensi pegawai (X_1) sebesar 0.397, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Pegawai (X_1) sebesar 39.7% dan terlihat faktor-faktor lain diluar variabel Kompetensi Pegawai (X_1) sebesar 60.3% seperti motivasi, reformasi birokrasi, dan juga semangat kerja.

Kedua besaran pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukabumi ditentukan oleh dimensi-dimensi yaitu komunikasi yang harmonis, tekanan pekerjaan yang nalar, keikutsertaan pegawai, imbalan yang adil dan pengendalian struktur dan birokrasi yang ideal sebesar 49.5%. Hal ini terbukti melalui koefisien penentu didapat Iklim Organisasi (X_2) sebesar 0.495, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Variabel Iklim Organisasi (X_2) sebesar 49.5%, dengan demikian terlihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Efektivitas Kerja diluar Variabel Iklim Organisasi sebesar 50.5% seperti motivasi, reformasi birokrasi, dan juga semangat kerja.

Ketiga besaran Pengaruh secara bersama-sama antara Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukabumi ditentukan oleh dimensi-dimensi yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan, biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana, menghasilkan angka sebesar 51.1%. Hal ini terbukti melalui koefisien penentu, secara bersama-sama antara Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi memiliki nilai sebesar 0.511. Dengan demikian variasi peningkatan dan penurunan Efektivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen (Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi) secara bersama-sama sebesar 51.1%, sedangkan sebesar 48.9% ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel.

Kata Kunci : Kompetensi Pegawai, Iklim Organisasi, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the influence of Competence Employee and Organizational Climate on Work Effectiveness At the Regional Employment Board Sukabumi.

The hypothesis tested was (1) the amount of influence on the Employee Competency Work Effectiveness is determined by the dimensions of knowledge, character, skills, self-concept and motives; (2) the amount of the influence of Organizational Climate on Work Effectiveness is determined by the dimensions of harmonious communication, job pressures that reason, the participation of employees, fair remuneration, and the ideal control bureaucratic structures; (3) the amount of influence Employee Competence and Organizational Climate jointly on Work Effectiveness is determined by the dimensions of the proper completion of the work at a predetermined time, the work as planned, the costs incurred in accordance with the plan.

This study was conducted using quantitative paradigm Associative studies Causality and eksplanatif survey approach. Samples were taken with saturated or census sampling technique Sampling by the number 60, while the research data collection instruments for variable Employee Competence and Organizational Climate and Work Effectiveness is using a questionnaire.

Results obtained conclusions: First massive influence on the Effectiveness of Employee Competence Work on the Regional Employment Board Sukabumi district is determined by the dimensions of that knowledge, character, skills, self-concept, and the motif of 39.7%. It is proven through testing determinant coefficient obtained Competence of employees (X1) of 0397, so that variations increase and penuruan Work Effectiveness can be explained by the variable Competence Employees (X1) of 39.7% and look to other factors beyond the variables Competence Employees (X1) of 60.3 % as motivation, bureaucratic reform, and also morale.

Both the amount of the influence of the Effectiveness of Organizational Climate Working On Sukabumi Regional Employment Board is determined by the dimensions that harmonious communication, job pressures that reason, the participation of employees, fair remuneration and control structures and bureaucracy ideal 49.5%. This is evident through the coefficient determinant obtained Organizational Climate (X2) of 0495, so that the variation of the increase and decrease of Work Effectiveness can be explained by variables Organizational Climate (X2) 49.5%, thus visible to other factors that influence the effectiveness of the Working out Variable Organizational Climate amounted to 50.5% as motivation, bureaucratic reform, and also morale.

Third magnitude Influence jointly between Competency Employee and Organizational Climate The Effectiveness Working On Regional Employment Board Sukabumi district is determined by the dimensions of which is the completion of work on at a predetermined time, work as planned, the costs incurred in accordance with the plan , resulting in a figure of 51.1%. This is evident through the coefficient determinant, jointly between the Employee and Organizational Climate Competence has a value of 0511. Thus variations Work Effectiveness increase and decrease can be explained by the independent variable (Employee Competence and Organizational Climate) together amounted to 51.1%, while 48.9% sebsar determined by other factors beyond the two variables.

Keywords: Employee Competence, Organizational Climate, Work Effectiveness

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang dilaksanakan dalam rangka penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukabumi”. Pelaksanaan penelitian dan penulisan ini telah dilakukan secara maksimal, namun penulis menyadari sebagai manusia biasa dengan segala keterbatasan kemungkinan besar masih terdapat kurang sempurna dan kecermatan.

Rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya, penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, pengajaran dan pengarahan selama masa perkuliahan sampai dengan selesainya penulisan tesis ini.

Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Paiman Rahardjo, MM, M.Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) dan juga sekaligus sebagai dosen pembimbing utama, yang telah memberikan motivasi, arahan, dorongan dan dukungan moril kepada penulis.
2. Bapak Dr. Ir. Abdul Samad ML, MM, Selaku ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) sekaligus sebagai dosen Pembimbing II yang telah bersedia

meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.

3. Ibu dan Bapak dosen Program Studi Magister Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yang sudah mengajarkan ilmunya kepada penulis selama melaksanakan pendidikan di program pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).
4. Pihak Sekretariat Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yang telah mendukung penulis dan kooperatif dalam melayani pendidikan di program studi tersebut.
5. Pimpinan dan Seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukabumi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Ayahanda Jemen Zainudin dan Ibunda Novita yang tercinta, Istri ku terkasih dan juga anak ku tersayang yang selalu mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dalam menempuh program pendidikan Strata Dua (S-2).
7. Rekan-rekan Program Magister Ilmu Administrasi khususnya angkatan tahun 2012 yang sudah berjuang bersama dalam menyelesaikan program pendidikan Strata Dua (S-2).
8. Sahabat ku Bapak Harits Hafiid, M.Si yang tidak henti-hentinya mendukung dan memberi dorongan moril dan materil kepada penulis untuk dapat melanjutkan program pendidikan Strata Dua (S-2).

9. Rekan-rekan mahasiswa dan alumni HMJ AN Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yang selalu mendukung penulis dan memberikan pelajaran hidup bagi penulis akan indahnya persahabatan, semoga kita senantiasa terus menjalin silaturahmi walau dimanapun kita berada kelak.

Akhirnya sebagai manusia yang masih banyak kelemahan, penulis menyadari bahwa tesis ini tidak luput dari kekurangan sehingga penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata, penulis berdoa kepada Allah SWT, semoga budi baik dan bantuan dari semua pihak akan mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT. Semoga hasil akhir ini mempunyai banyak manfaat, Amin.

Jakarta, 03 Maret 2016

Penulis

Yasef Firmansyah

2012-02-020

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Pengesahan Tesis.....	i
Lembar Pengesahan Komisi Penguji.....	ii
Abstrak	iii
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
 BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Kegunaan Penelitian	12
G. Sistematika Penulisan.....	12
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	15
A. Tinjauan Pustaka	15
1. Hakikat Efektivitas Kerja (Variabel X_1)	15
a. Pengertian Kompetensi Pegawai	16
b. Dimensi Kompetensi Pegawai	19

2. Hakikat Iklim Organisasi (Variabel X_2)	21
a. Pengertian Iklim Organisasi.....	22
b. Dimensi Iklim Organisasi.....	28
3. Hakikat Efektivitas Kerja (Variabel Y)	28
a. Pengertian Efektivitas Kerja.....	30
b. Dimensi Efektivitas Kerja	34
B. Kerangka Konseptual	35
C. Hipotesis Penelitian.....	40
 BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Tempat dan Waktu Penelitian	42
B. Metode Penelitian	44
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	46
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	50
E. Instrumen Penelitian	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Teknik Analisis Data.....	55
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Hasil Penelitian	65
1. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	65
a. Hasil Uji Validitas.....	65
b. Hasil Uji Reliabilitas	71
2. Hasil Pengujian Persyaratan Analisis.....	73
a. Uji Normalitas	73
b. Uji Homogenitas.....	80

B.	Pembahasan.....	81
1.	Analisis Uji Regresi.....	81
a.	Analisis Regresi Sederhana.....	81
b.	Analisis Regresi Berganda	83
2.	Analisis Koefisien Korelasi.....	84
3.	Analisis Korelasi Parsial	86
4.	Analisis Koefisien Determinan (KD)	87
5.	Uji Kebenaran Hipotesis	90
a.	Uji t.....	90
b.	Uji F	91
BAB V	: SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	96
A.	Kesimpulan.....	96
B.	Implikasi	99
C.	Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Nilai Skor dan Rekapitulasi Variabel X1, X1 dan Y
- Lampiran 3 : Uji Reliabilitas, Validitas dan Normalitas Variabel X1
- Lampiran 4 : Uji Reliabilitas, Validitas dan Normalitas Variabel X2
- Lampiran 5 : Uji Reliabilitas, Validitas dan Normalitas Variabel Y
- Lampiran 6 : Uji Homogenitas Variabel X1 Terhadap Variabel Y
- Lampiran 7 : Uji homogenitas Variabel X2 Terhadap Variabel Y
- Lampiran 8 : Hasil Uji Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y
- Lampiran 9 : Hasil Uji Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y
- Lampiran 10 : Hasil Uji Pengaruh Variabel X1 dan X2 Secara Bersama-sama Terhadap Variabel Y
- Lampiran 11 : Lampiran Nilai r Tabel
- Lampiran 12 : Lampiran Nilai t Tabel

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
Gambar II.1 : Model Kompetensi Pegawai	20
Gambar II.2 : Kerangka Konseptual	39
Gambar III.1 : Diagram Konstalasi Penelitian	49

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel I.1 : Rekapitulasi PNS Berdasarkan Tingkat Golongan.....	6
Tabel I.2 : Rekapitulasi PNS Berdasarkan Jabatan Eselonering	6
Tabel I.3 : Prosentase Tingkat Kehadiran Pegawai	7
Tabel I.4 : Rekapitulasi PNS Berdasarkan Usia	7
Tabel I.5 : Rekapitulasi PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	8
Tabel III.1 : Jadwal Penelitian	44
Tabel III.2 : Instrumen Penelitian	53
Tabel III.3 : Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	62
Tabel IV.1 : Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai	66
Tabel IV.2 : Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi.....	68
Tabel IV.3 : Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja.....	70
Tabel IV.4 : Koefisien Reliabilitas	72
Tabel IV.5 : Hasil Uji Chi-Square Variabel Kompetensi Pegawai	74
Tabel IV.6 : Hasil Uji Chi-Square Variabel Iklim Organisasi	76
Tabel IV.7 : Hasil Uji Chi-Square Variabel Efektivitas Kerja.....	78
Tabel IV.8 : Uji Homogenitas Variabel Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja	80
Tabel IV.9 : Uji Homogenitas Variabel Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja	81
Tabel IV.10 : Hasil Regresi Variabel Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja	81
Tabel IV.11 : Hasil Regresi Variabel Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja	82

Tabel IV.12	: Hasil Regresi Variabel Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja	83
Tabel IV.13	: Hasil Uji Korelasi Variabel Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja	85
Tabel IV.14	: Hasil Uji Korelasi Variabel Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja	86
Tabel IV.15	: Hasil Uji Korelasi Variabel Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja	87
Tabel IV.16	: Hasil Uji Koefisien Determinan Variabel Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja	88
Tabel IV.17	: Hasil Uji Koefisien Determinan Variabel Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja	88
Tabel IV.18	: Hasil Uji Koefisien Determinan Variabel Kompetensi Pegawai dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja	89