

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(SI) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH:

Nama : Vera Febriyanti

Nim : 2100861201030

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2025

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

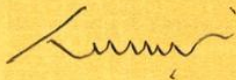
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut :

NAMA : Vera Febriyanti
NIM : 2100861201030
PROGRAM STUDI : Manajemen – Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan
Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Perhubungan Kota jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Februari 2025

Pembimbing Skripsi I



Hj Reni Devita, SE, MM

Pembimbing Skripsi II



Khuluqon azima, SE, MM

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

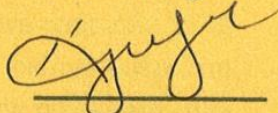
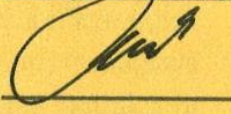
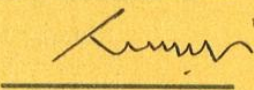
Hari : Selasa

Tanggal : 04 Maret 2025

Jam : 10.00 – 12.00 Wib

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

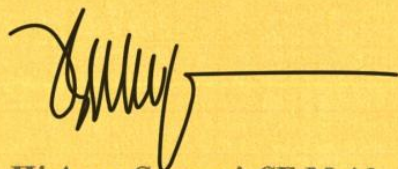
PANITIA PENGUJI

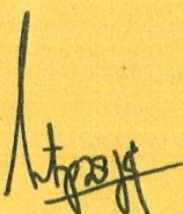
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si	
Sekretaris	Khuluqon Azima, SE, MM	
Penguji Utama	Muhammad Emil, SE, MM	
Anggota	HJ. Reni Devita, SE, MM	

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vera Febriyanti

Nim : 2100861201030

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Perhubungan Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.



Vera Febriyanti

2100861201030

ABSTRAK

(Vera Febriyanti / 2100861201030 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi / Hj. Reni Devita, SE, MM selaku pembimbing I / Khuluqon Azima, SE, MM selaku pembimbing II.)

Manajemen sumber daya manusia merupakan peran penting dan utama untuk mencapai keberhasilan pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia akan menjadi hambatan bila tidak berjalan dengan efektif dan efisien. Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan perilaku kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk menganalisis, mendeskripsikan dan mengetahui Gaya Kepemimpinan, kompetensi, perilaku kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi secara parsial dan simultan.

Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dinas perhubungan mempunyai tugas untuk pelaksanaan pelayanan, pembinaan dan pengendalian urusan pemerintah bidang perhubungan.

Berdasarkan nilai Dari hasil penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 221,5 yang masuk kedalam kategori Sedang, variabel kompetensi pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 224 yang masuk kedalam kategori sedang, variabel perilaku kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 233 yang masuk kedalam kategori tinggi/puas dan variabel kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 234,5 yang masuk kedalam kategori tinggi/puas. secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan signifikan $0,004 < 0,05$ kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Begitupun dengan variabel perilaku kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Disarankan kepada Dinas Perhubungan Kota Jambi diharapkan untuk dapat terus meningkatkan gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja bagi pegawainya sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan agar terciptanya kinerja yang maksimal. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas penelitian sehingga memperoleh informasi yang lebih luas lagi mengenai gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku kerja dan Kinerja

ABSTRACT

(Vera Febriyanti / 2100861201030 / *The Influence of Leadership Style, Competency and Work Behavior on Employee Performance at the Jambi City Transportation Service* / Hj. Reni Devita, SE, MM as supervisor I / Khuluqon Azima, SE, MM as supervisor II.)

Human resource management is an important and primary role to achieve the success of achieving goals. Human resource management will be an obstacle if it does not run effectively and efficiently. Leadership style, competence and work behavior have a significant influence on employee performance in carrying out their duties and responsibilities.

The purpose of this study is to analyze, describe and determine the leadership style, competence, work behavior and employee performance at the Jambi City Transportation Agency. To analyze the influence of leadership style, competence and organizational culture on employee performance at the Jambi City Transportation Agency partially and simultaneously.

The Transportation Agency has the main task of implementing regional government affairs in the transportation sector based on the principles of regional autonomy and assistance tasks. The Transportation Agency has the task of implementing services, coaching and controlling government affairs in the transportation sector.

Based on the value of the results of the study on the leadership style variable of the Jambi City Transportation Agency with an average score of 221.5 which is included in the Medium category, the competency variable at the Jambi City Transportation Agency with an average score of 224 which is included in the medium category, the work behavior variable at the Jambi City Transportation Agency with an average score of 233 which is included in the high/satisfied category and the performance variable at the Jambi City Transportation Agency with an average score of 234.5 which is included in the high/satisfied category. Simultaneously, the leadership style, competence and work behavior variables affect the performance variable with a significance value of $<0.001 <0.05$. The results of the study indicate that partially the leadership style variable affects the performance variable with a significance of $0.004 <0.05$, competence affects the performance variable with a significance value of $0.002 <0.05$. Likewise, the work behavior variable partially affects the performance variable with a significance value of $<0.001 <0.05$.

It is suggested that the Jambi City Transportation Agency is expected to continue to improve the leadership style, competence and work behavior of its employees in accordance with the tasks that have been set in order to create maximum performance. For further researchers, they can expand the research so that they can obtain broader information regarding leadership style, competence and Work Behavior on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Competence, Work Behavior and Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi”.

Skripsi ini dibuat dan diajukan guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama dalam proses menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan banyak masukan, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas cinta dan kasih yang begitu besar dari papa, mama, kedua kakak saya, kepada semua teman-teman yang ada pada saat proses penyelesaian tugas akhir saya yang selama ini telah memberikan dukungan, semangat serta doa agar saya dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Afdalisma, S.H., M.Pd selaku PJ Rektor Universitas Batanghari Jambi
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ubaidillah, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Hj. Reni Devita, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi 1 dan Ibu Khuluqon Azima, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi 2.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari yang telah membimbing dan memberikan ilmu selama proses perkuliahan saya.
7. Staff universitas Batanghari jambi umumnya staff fakultas ekonomi yang telah membantu didalam urusan akademik.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dinas Perhubungan Kota Jambi yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik dalam bantuan moral maupun spiritual yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini saya merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang saya miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu yang dimiliki, maka dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini dengan berguna adanya. Sekian dan terimakasih.

Jambi, Februari 2025
Penulis

Vera Febriyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Rumusan Masalah	14
1.4 Tujuan Penelitian.....	15
1.5 Manfaat Penelitian.....	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.1.1. Landasan Teori.....	17
2.1.1.1. Manajemen.....	17
2.1.1.2. Fungsi Manajemen.....	18
2.1.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.1.5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	23
2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	23

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	24
2.1.2.3. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	26
2.1.2.4. Dimensi Gaya Kepemimpinan	26
2.1.2.5. Indikator Gaya Kepemimpinan	28
2.1.3. Kompetensi.....	31
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi.....	31
2.1.3.2. Jenis-jenis Kompetensi.....	32
2.1.3.3. Faktor-faktor Kompetensi	34
2.1.3.4. Dimensi Kompetensi	36
2.1.3.5.Indikator Kompetensi	37
2.1.4. Perilaku Kerja.....	42
2.1.4.1. Pengertian Perilaku Kerja.....	42
2.1.4.2. Jenis-jenis Perilaku Kerja.....	43
2.1.4.3. Faktor-faktor Perilaku Kerja	44
2.1.4.4. Dimensi Perilaku Kerja	45
2.1.4.5. Indikator Perilaku Kerja	47
2.1.5. Kinerja	51
2.1.5.1. Pengertian Kinerja.....	51
2.1.5.2. Faktor- factor yang Mempengaruhi Kinerja.....	52
2.1.5.3. Karakteristik Kinerja	53
2.1.5.4. Dimensi Kinerja	54
2.1.5.5. Indikator Kinerja	56
2.2. Pengaruh Antar Variabel	60
2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	60
2.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	61
2.2.3. Pengaruh Perilaku Kerja.....	62
2.3. Kerangka Pemikiran	62
2.4. Hipotesis	63
2.5. Metode Penelitian	64

2.5.1. Metode Penelitian Yang Digunakan.....	64
2.5.2. Jenis dan Sumber Data	65
2.5.3. Metode Pengumpulan Data	65
2.5.4. Populasi dan Sampel.....	66
2.5.5. Metode Analisis Data	67
2.5.5.1. Analisis Deskriptif.....	67
2.5.5.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
2.5.5.3. Uji Instrument.....	69
2.5.5.4. Koefisien Determinasi (R^2)	71
2.5.5.5. Uji Asumsi Klasik	72
2.5.5.6. Uji Hipotesis.....	74
2.6. Operasional Variabel.....	75

BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

3.1. Sejarah Berdirinya Dinas Perhubungan Kota Jambi.....	79
3.2. Visi, Misi dan Moto	80
3.3. Citra Manusia Perhubungan.....	81
3.4. Sekretariat	81
3.5. Struktur Organisasi	82
3.6. Tugas dan Fungsi	83
3.7. Dasar Hukum	85

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	87
4.1.1. Karakteristik Responden.....	87
4.1.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	90
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	92
4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	113
4.1.5. Pengujian Hipotesis	116
4.2. Analisis dan Pembahasan.....	120

4.2.1. Gambaran Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku Kerja dan Kinerja.....	120
4.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	121
4.2.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	122
4.2.4. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja	123

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	124
5.2. Saran.....	125

DAFTAR PUSTAKA..... 126

LAMPIRAN..... 128

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2019-2023	7
1.2.	Hasil Survey Awal Tentang Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi	9
1.3.	Pelatihan yang diikuti Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2019-2023	10
1.4.	Hasil Survey Awal Tentang Perilaku Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi	11
1.5.	Capaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Tahun 2019-2023	13
2.5.	Skala Likert Pendapat Responden.....	66
2.5.	Skala Interval	68
2.6.	Oprasional Variabel.....	76
4.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
4.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	88
4.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	89
4.4.	Deskripsi Responden Berdasrkan Masa Kerja.....	89
4.5.	Hasil Uji Validitas Kuesioner	90
4.6.	Hasil Uji Reabilitas Kuesioner.....	92
4.7.	Hasil Jawaban Responden Terhadap Hubungan Antara Pemimpin dan Bawahan.....	93
4.8.	Hasil Jawaban Responden Terhadap Struktur Tugas.....	94
4.9.	Hasil Jawaban Responden Terhadap Kekuasaan	95
4.10	Rekapitulasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	96
4.11	Hasil Jawaban Responden Terhadap Pengetahuan	98

4.12	Hasil Jawaban Responden Terhadap Keterampilan	99
4.13	Hasil Jawaban Responden Terhadap Sosial	100
4.14	Rekapitulasi Variabel Kompetensi.....	101
4.15	Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku Kinerja	102
4.16	Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku sosial	103
4.17	Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku Adaptif	104
4.18	Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku Inovatif.....	105
4.19	Rekapitulasi Variabel Perilaku Kerja.....	106
4.20	Hasil Jawaban Responden Terhadap Hasil Kerja	108
4.21	Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku Kerja	109
4.22	Hasil Jawaban Responden Terhadap Sifat Pribadi	111
4.23	Rekapitulasi Variabel Kinerja.....	112
4.24	Hasil Uji Normalitas	113
4.25	Hasil Uji Autokorelasi	114
4.26	Hasil Uji Multikolinieritas	114
4.27	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	116
4.28	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	117
4.29	Hasil Uji F	118

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Kerangka Pemikiran.....	63
3.1	Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Jambi.....	82
4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Untuk mencapai tujuan dan target suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia sangat penting. Mereka memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja dan kontribusi dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia. Untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia tetap menjadi bagian penting dari bisnis dan organisasi. Semua operasi organisasi atau instansi bergantung pada sumber daya manusia. pegawai adalah aset utama organisasi, dan mereka memiliki peran strategis dalam organisasi, seperti memikirkan, merencanakan, dan mengawasi operasinya.

Dengan demikian, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, dan untuk mengembangkannya, perlu dilakukan upaya yang terencana. Pengembangan pegawai mencakup mempertahankan dan meningkatkan semangat dan semangat seorang pegawai untuk melakukan semua aktivitas organisasi dengan baik. Dalam banyak bidang, terutama dalam kehidupan berorganisasi, aspek manusia merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan di dalamnya. Organisasi adalah kerangka hubungan yang berstruktur di mana wewenang, tanggung jawab, dan tugas dibagi untuk melakukan tugas tertentu. Orang-orang yang bekerja di bidang tertentu dalam sebuah organisasi bertanggung jawab atas

semua tindakan dan aktivitas yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Semua organisasi membutuhkan elemen sumber daya manusia, yaitu pemimpin dan pegawai, yang masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab yang memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Susan, 2019:295) Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2022:75), Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja mereka.

Kinerja pegawai menunjukkan seberapa dedikasi dan berkontribusi seorang pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kemampuan kerja tim adalah beberapa cara kinerja karyawan dapat diukur. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai

"tingkat pencapaian hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam suatu organisasi." Dengan kata lain, kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Sudarmanto, A. 2022:78).

Bahwa kinerja pegawai adalah "hasil kerja yang diperoleh dari pegawai yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan, mencakup kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja". Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari jumlah hasil kerja (Hasibuan, MS 2022:65).

Sementara itu karena tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja mereka menjadi kurang optimal. Instansi masih menggunakan gaya kepemimpinan yang berubah-ubah yang tidak efektif. Gaya kepemimpinan ini membuat pegawai sulit untuk mengikuti instruksi yang tepat, membuat mereka bingung dan tidak melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka. Dalam manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh.

Gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku kinerja, yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin harus mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada organisasi, yang ditunjukkan dengan imbalan yang adil dan wajar untuk pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi kepada karyawannya dengan gaya kepemimpinan yang baik, sehingga karyawan dapat mencontoh dan menanamkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Robinson (2022:12), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi dan

memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Di sini, fokusnya adalah bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan anggota tim dan membangun hubungan. Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh Sukmono (2022:88) sebagai "serangkaian tindakan dan perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan kelompoknya." Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin memperlakukan timnya.

Kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar perusahaan disebut kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai adalah sifat dasar yang menunjukkan cara seseorang berpikir, bersikap, dan bertindak. Keahlian karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan produk yang lebih baik, efisien, dan efektif. Beberapa kompetensi kerja yang penting bagi perusahaan adalah komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, penyelesaian masalah, fokus pada hasil, penguasaan teknologi digital, penyelesaian masalah, kreativitas dan berpikir kritis. Kualitas pegawai dapat diukur, spesifik, dan standar.

Hasil penilaian kompetensi pekerja dapat dibandingkan dengan standar, dan hasilnya dapat dibahas dengan karyawan yang relevan. Menurut Kasmir (2022:67) Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diukur berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki.

Oleh karena itu, kompetensi bukan hanya kemampuan, tetapi juga sikap yang membantu menjalankan tugas. Hasibuan (2022:54), Mendefinisikan

kompetensi sebagai serangkaian kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Ini menunjukkan bahwa kemampuan adalah kombinasi dari berbagai komponen yang diperlukan untuk mencapai hasil terbaik.

Pada dasarnya baik secara langsung maupun tidak langsung, perilaku kerja seorang pegawai adalah tanggapan atau reaksi seorang pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Perilaku kerja dapat berupa perbuatan, sikap, atau anggapan. Menurut Nawawi (2022:89), "serangkaian tindakan atau reaksi yang ditunjukkan oleh individu dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas" adalah definisi perilaku kerja. Di sini, Nawawi menekankan bahwa perilaku kerja dapat berdampak langsung pada hasil yang dicapai di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2022:103), perilaku kerja adalah "sikap dan tindakan individu dalam melakukan pekerjaan yang mencerminkan nilai-nilai dan norma yang berlaku di organisasi." Ini berarti bahwa perilaku kerja mencakup lebih dari sekadar melakukan tugas; itu juga mencakup bagaimana nilai-nilai dan perspektif individu mempengaruhi lingkungan kerja mereka.

Pegawai Negeri Sipil, sebagai bagian dari aparatur negara yang berfungsi sebagai abdi masyarakat, harus melayani masyarakat secara adil. Pembinaan pegawai ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik. Ini bertujuan untuk menciptakan sikap dan perilaku yang berbasis pengabdian, kejujuran,

tanggung jawab, disiplin, dan wibawa, sehingga mereka dapat memberikan layanan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Dinas Perhubungan Kota Jambi memiliki sumber daya manusia yang dapat membantu dan mendukung pelaksanaan kegiatan operasional.

Sumber daya manusia ini mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada masing-masing bagian organisasi. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan perencanaan, pembinaan, pengendalian, pengawasan, pelayanan dan pembangunan dibidang perhubungan. Seorang kepala dinas mengelola jumlah sumber daya manusia tersebut, dan ketika dia memimpin bawahannya, dia dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif sangat dipengaruhi oleh berbagai situasi dan lingkungan.

Seorang pemimpin yang kuat harus mampu menunjukkan jalan dalam praktik kepemimpinan agar lingkungan kerja menjadi lebih baik. Dalam kaitanya dengan pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan, maka produktivitas pegawai sangat menentukan keberhasilan program-program kerja. Hal ini bahwa keberhasilan pengelolaan program pelayanan secara keseluruhan sangat di tentukan oleh kompetensi maupun perilaku pegawai saat bekerja

Adapun jumlah pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dari tahun 2019 – 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	213	-
2020	100	(53,05)
2021	86	(14)
2022	75	(12,79)
2023	68	(9,33)

(Sumber : Dinas perhubungan Kota Jambi Tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami penurunan. Tahun 2019 jumlah pegawai 213 orang pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 100 orang atau (53,05 %), dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 86 orang atau (14%), pada tahun 2022 jumlah pegawai menjadi 75 orang atau (12,79%) pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 68 orang (9,33%). Pada tahun 2020 terjadi penurunan pegawai yang signifikan dikarenakan ada beberapa pegawai yang di pindah tugaskan dalam bekerja dan faktor lainnya ialah banyaknya anggota yang sudah masuk masa pensiun jabatannya, karena faktor-faktor tersebut pada tahun 2020 terjadilah penurunan pegawai yang signifikan.

Sementara itu, Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dinas perhubungan

mempunyai tugas untuk pelaksanaan pelayanan, pembinaan dan pengendalian urusan pemerintah bidang perhubungan.

Oleh karena itu, pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu melakukan yang terbaik dalam memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Dinas Perhubungan Kota Jambi memerlukan dan mengharapkan karyawan yang cakap dan terampil (berkualitas) di bidang pekerjaannya untuk mendukung fungsinya sebagai pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin menginginkan karyawan yang efektif dalam melakukan tugasnya sehingga tercapai kinerja yang baik dan memuaskan.

Berdasarkan keterangan pada Tabel 1.2 yang didapat penulis melalui survey awal pendahuluan sementara terhadap 7 pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi mengenai gaya kepemimpinan. Menurut Mahmud (2011:159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian deskriptif minimal 10% untuk ukuran sampel besar dan 20% apabila ukuran sampel kecil. Adapun hasil survey awal untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan pada instansi maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal tentang Gaya Kepemimpinan pada
Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		
		Ya	Tidak	Jumlah (orang)
1	Pemimpin menghormati hak dan kewajiban pegawai	5	2	7
2	Pemimpin menghargai hasil kerja pegawai	4	3	7

3	Tidak berpihak atau bersikap adil pada bawahan	2	4	7
4	Pemimpin membuat rencana kerja sederhana yang bisa di sosialisasikan	-	7	7
5	Pemimpin mewujudkan rencana kerja yang telah ditetapkan	7	-	7
6	Pemimpin bertanggung jawab atas pekerjaannya	5	2	7
7	Pemimpin selalu memerintah bawahan	5	2	7
8	Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan	7	-	7
9	Pemimpin mengembangkan kualitas bawahannya	2	5	7

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui adanya permasalahan dimana dilihat dari data survey awal yaitu pemimpin belum dapat mengembangkan kualitas bawahannya dan pemimpin kurang mengarahkan tugas yang bersifat sosialisasi sehingga berjalan lambat dari pekerjaan individu. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Tabel 1.3
Pelatihan yang Diikuti Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi
Tahun 2019-2023

No	Jenis Pelatihan	Pegawai yang Mengikuti Pelatihan (orang)				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Pengelola terminal tipe C	5	5	3	4	3
2	Program penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan (LLAJ)	7	4	5	5	4
3	Penguji kendaraan bermotor	3	2	2	3	3
Jumlah Peserta Pelatihan		15	11	10	12	10
Jumlah Tenaga PNS		213	100	86	75	68
Persentase pegawai yang Mengikuti pelatihan (%)		14,2	9	8,6	12,5	8,5

(Sumber: Dinas Perhubungan Kota Jambi 2024)

Dapat dilihat Berdasarkan tabel diatas dimana jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi yang diikutsertakan pelatihan dari tahun 2019 sampai tahun 2023 masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai PNS yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.

kompetensi, pada dasarnya memengaruhi atau menentukan kinerja seorang pekerja. Karena pegawai seringkali Tidak memiliki bakat yang luar biasa dalam arti, orang yang biasa-biasa saja mengerjakan pekerjaan yang luar biasa. Ini adalah salah satu masalah manajemen. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kapasitas sumber daya manusia (kompetensi), yang meliputi keahlian, kemampuan, dan pengetahuan, serta perilaku sumber daya manusia (perilaku), terutama perilaku di tempat kerja. Selain kompetensi perilaku kerja dalam suatu organisasi juga perlu

diperhatikan, karna perilaku kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berada dalam suatu organisasi.

Berdasarkan keterangan pada Tabel 1.4 yang didapat penulis melalui survey awal pendahuluan sementara terhadap 7 pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Jambi mengenai perilaku kerja. Menurut Mahmud (2011:159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian deskriptif minimal 10% untuk ukuran sampel besar dan 20% apabila ukuran sampel kecil. Adapun hasil survey awal untuk mengetahui bagaimana perilaku kerja yang dilakukan pada instansi maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Hasil Survei Awal Tentang Perilaku Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		
		Ya	Tidak	Jumlah (orang)
1	Banyak pekerjaan yang dihasilkan pegawai	5	2	7
2	Pegawai melaksanakan tugas dengan akurat	6	1	7
3	Pegawai patuh terhadap waktu dan aturan kerja	3	4	7
4	Pegawai bisa bekerja sama dalam tim	6	1	7
5	Pegawai menyampaikan informasi dengan jelas	4	3	7
6	Pegawai bisa memahami perasaan sesama pegawai lainnya	4	3	7
7	Pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan	5	2	7
8	Pegawai bangkit dari kesulitan	5	2	7
9	Pegawai menciptakan ide-ide baru	5	2	7
10	Pegawai meningkatkan kemampuan diri	4	3	7
11	Pegawai dapat menerima hal-hal baru	4	3	7
12	Pegawai bisa memecahkan tugas yang diberikan dengan cara baru	5	2	7

Sumber: data diolah, 2024

Dari data tabel survey awal diatas menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak patuh terhadap waktu dan aturan kerja dan masih ada pegawai yang tidak memahami satu sama lainnya. Perilaku kerja adalah tindakan, sikap, atau reaksi yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dan tujuan peran mereka. Perilaku kerja dapat berupa komunikasi verbal maupun non-verbal, dan mencerminkan sikap karyawan terhadap tim dan kolega.

Perilaku kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja, produktivitas, dan hasil yang lebih baik. Perilaku kerja merupakan bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor penting dalam kinerja setiap individu adalah kompetensi mereka. Kerja keras adalah perilaku kerja seseorang yang tidak diimbangi dengan kompetensi (keahlian, kemampuan, dan pengetahuan) yang memadai. Sebaliknya, hasil yang optimal tidak akan tercapai dengan kerja keras.

Setiap organisasi, seperti organisasi lainnya, menginginkan kinerja pegawai yang optimal dan penuh tanggung jawab, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas SDM, terutama kinerja pegawainya. Adapun capaian pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi tahun 2019 - 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Capaian Kinerja Pada Kantor Dinas Perhubungan
Kota Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Program kerja	Bidang	Target (%)	Realisasi (%)
2019	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	73
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	85
2020	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	90
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	100
2021	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	90
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	100
2022	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	90
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	100
2023	Peningkatan sarana prasarana lalu lintas dan angkutan dalam Kota Jambi	Oprasional	90	90
	Peningkatan pengawasan lalu lintas dalam rangka mengurangi jangka kemacetan lalu lintas Kota Jambi	Lalu lintas	100	100
	Peningkatan fungsi dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor retribusi paker	Parkir	100	100

(Sumber : Dinas perhubungan Kota Jambi Tahun 2024)

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa program kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi menunjukkan kinerja input dan output yang cukup baik, terlihat realisasi tertinggi yang sesuai rencana awal yaitu 100% dan realisasi terendah yaitu 73% dan dapat disimpulkan pula bahwa kinerja para pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Rata-rata belum optimal. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA JAMBI"**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Dalam 5 Tahun terakhir mengalami Penurunan
2. Gaya Kepemimpinan Dinas Perhubungan Kota Jambi belum efektif
3. Pelatihan dalam 5 tahun terakhir masih terlalu sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai PNS yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Jambi.
4. Masih adanya pegawai yang tidak patuh kepada aturan dan waktu kerja
5. Masih terdapat target yang belum tercapai pada tahun 2019

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah yang dapat diuraikan dari suatu permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku Kerja dan Kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku Kerja terhadap Kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku Kerja terhadap Kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan di lakukannya penelitian ini di dasari oleh rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

1.5. Manfaat Penelitian

Pada tujuan penelitian yang dikemukakan, dari hasil penelitian ini nantinya, diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai wadah yang tepat untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama duduk di bangku kuliah terutama untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja pada kantor dinas perhubungan kota jambi

2. Bagi Lokasi penelitian

Digunakan sebagai sumber informasi untuk institusi yang terlibat dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja

3. Bagi Universitas Batanghari

Digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian lanjutan dan untuk menambah referensi perpustakaan terutama mengenai penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai di kantor perhubungan kota Jambi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Manajemen

Menurut Justin dkk (Tamsah & Nurung 2022:1) mengatakan Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain dan mengoptimalkan sumber daya yang mereka miliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen dapat berfungsi dalam organisasi dan kelompok dengan peran manusia yang sangat strategis. Manajemen didefinisikan sebagai kegiatan manajemen dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan. Manajemen yang baik mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan dukungan Sumber Daya Manusia yang professional. Wulandari menyebutkan bahwa Manajemen adalah seni dalam mengatur, memimpin, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. (Wulandari, 2022:30)

Menurut Bright et.al (2021:18), pengertian dari manajemen adalah sebagai berikut: *“The process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other resources to accomplish organizational goals”*. Artinya proses proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas karyawan dalam kombinasi dengan sumber

daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Amelia "Manajemen adalah kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang bertujuan untuk *achieve target organisasi*." (Amelia, 2022:40-48).

Menurut Ghosh (2021:2) pengertian manajemen dapat didefinisikan sebagai berikut: *"a process, a systematic way of doing things. Four management functions included in this process are planning, organizing, directing and controlling."* Artinya suatu proses, cara yang sistematis dalam melakukan sesuatu. Empat fungsi manajemen yang termasuk dalam proses ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Berdasarkan definisi-definisi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diketahui bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang meliputi beberapa proses sebagai upaya pemanfaatan sumber daya dari suatu organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen dalam buku Mintzberg menyatakan bahwa manajemen terdiri dari beberapa fungsi, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Mintzberg, 2022:75). Dia menekankan peran penting manajer sebagai pengatur dan penentu arah organisasi. Fungsi manajemen ini saling

berhubungan dan merupakan bagian penting dari proses manajemen.

Berikut penjelasannya:

1. Perencanaan

adalah langkah awal dimana manajer menetapkan tujuan dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya.

2. Pengorganisasian

melibatkan pengaturan sumber daya dan menentukan struktur organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efisien.

3. Pengarahan

berkaitan dengan memimpin dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengendalian

adalah proses memonitor dan mengevaluasi kemajuan untuk memastikan bahwa organisasi tetap berada pada jalur yang benar.

2.1.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, (Syahrial, 2022:22). Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama bagi keberlangsungan organisasi atau instansi, hal ini dikarenakan hanya manajemen sumber daya manusia yang menggunakan karya, krasa dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan dan keterampilan manusia dalam proses pelaksanaannya sehingga faktor

faktor lainnya seperti teknologi dan modal perannya tidak terlalu dominan, Hal inilah yang membedakan manajemen sumber daya manusia dengan bagian manajemen lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya sistematis dalam merekrut, melatih, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi. (Frida, 2022:38). Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan untuk mengelola tenaga kerja agar efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Gunawan, 2022:16). Kusuma mengungkapkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan kebijakan dan praktik yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. (Kusuma, 2022:29)

Menurut Justin G. Longenecker et al., dalam Hasmin & Jumiathy (2021:1) menyatakan bahwa Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain melalui optimalisasi sumber daya yang dimiliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen dapat berfungsi dalam organisasi dan kelompok dengan peran manusia yang sangat strategis. Manajemen didefinisikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu pengelolaan dalam mengatur kaitan antara sumber daya manusia

dengan sumber daya lainnya, dalam menjalankan suatu aktivitas demi tercapainya tujuan dari suatu lembaga atau suatu organisasi

2.1.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen SDM Menurut Rika (2022:34) "Tujuan utama manajemen SDM adalah untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi

1. **Memperoleh Tenaga Kerja yang Berkualitas:** Melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang cermat untuk mendapatkan karyawan memiliki kompetensi dan keterampilan yang diperlukan oleh perusahaan.

2. **Pengembangan Karyawan**

Setelah mendapatkan tenaga kerja, manajer harus melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka dan membuat kontribusi yang lebih besar untuk organisasi.

3. **Mempertahankan Tenaga Kerja**

Tujuan tambahan adalah menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan motivasi yang tepat bagi karyawan untuk tetap setia dan tinggal di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang kuat untuk mencapai tujuan strategisnya dengan fokus pada tujuan ini.

2.1.1.5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen SDM Menurut Hartono, "Fungsi manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengendalian SDM untuk mencapai efektivitas organisasi" (Hartono, 2022:50).

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Ini adalah langkah awal di mana manajemen menilai kebutuhan sumber daya manusia perusahaan berdasarkan tujuan dan strategi perusahaan. Saat ini, manajer menentukan berapa banyak dan jenis karyawan yang dibutuhkan.

2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Setelah merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, manajer kemudian mengorganisir struktur organisasi dan membagi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ini mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Pengembangan sumber daya manusia menawarkan kepada karyawan kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan mereka.

4. Pengendalian SDM

Tahap ini melibatkan evaluasi dan pengawasan kinerja karyawan serta efektivitas program SDM. Pengendalian penting untuk

memastikan bahwa semua elemen manajemen SDM berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan

Gaya kepemimpinan sebagai metode yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dan memengaruhi anggota tim agar dapat bekerja secara sinergis (Ramadhan, 2022:28). Setiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya

kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Busro (2018:226) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain.

Beberapa definisi tentang gaya kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin dalam melakukan suatu tindakan yang diterapkan untuk mempengaruhi cara pegawainya demi tercapainya tujuan suatu lembaga atau suatu organisasi tertentu.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

R. Arifin B. (2020:47) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, seperti berikut:

1. Kompetensi Pemimpin

Tingkat pengetahuan dan kemampuan seorang pemimpin sangat mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang lebih berpengalaman memiliki kapasitas yang lebih besar untuk mengubah dan memilih pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai dengan keadaan saat ini.

2. Tingkat Keterlibatan Karyawan

Pemimpin harus mengetahui tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang lebih terlibat dalam

pengambilan keputusan cenderung menunjukkan tanggapan positif terhadap gaya kepemimpinan yang partisipatif. Di sisi lain, jika keterlibatan karyawan rendah, pemimpin mungkin perlu menggunakan lebih banyak kekuatan untuk memastikan bahwa tanggung jawab yang diberikan telah dipenuhi.

3. Budaya Organisasi

Gaya pemimpin dipengaruhi oleh budaya organisasi. Jika budayanya mendorong inovasi dan kreativitas, pemimpin cenderung mengambil pendekatan yang lebih terbuka dan mendukung, tetapi jika budayanya lebih hierarkis, pemimpin mungkin mengambil pendekatan yang lebih formal dan otoriter.

4. Perubahan Lingkungan Eksternal

Pemimpin dipaksa untuk beradaptasi sebagai akibat dari perkembangan teknologi dan perubahan sosial di lingkungan mereka. Pemimpin yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan ini akan memimpin timnya dengan lebih baik.

5. Tujuan dan Strategi Organisasi

Tujuan dan strategi organisasi juga mempengaruhi cara kepemimpinan. Misalnya, pemimpin mungkin perlu mengambil pendekatan yang lebih langsung dan tegas dalam situasi di mana pencapaian tujuan sangat penting.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Ada tiga jenis kepemimpinan, yaitu: kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan laissez-faire (Novita, 2022:42).

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Dalam gaya ini, pemimpin memiliki kendali penuh atas tindakan yang diambil dan proses kerja. Dia menetapkan aturan dan berharap rekan-rekannya mengikutinya tanpa banyak berbicara. Ini cocok untuk situasi di mana keputusan harus dibuat segera.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Jenis kepemimpinan ini melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Mereka mendengarkan tim dan mendorong partisipasi. Ini meningkatkan rasa memiliki anggota dan meningkatkan motivasi mereka.

3. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Gaya kepemimpinan ini cocok untuk tim yang memiliki anggota yang sangat berbakat dan mandiri karena pemimpin memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas tanpa banyak pengawasan.

2.1.2.4. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Ada tiga dimensi gaya kepemimpinan, menurut (Busro 2018:251). adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan

Salah satu factor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan dapat meningkatkannya produktivitas tim dan kinerja karyawan

2. Stuktur tugas

Sistem yang menjelaskan dan mendefinisikan tugas-tugas, mserta memecah tugas-tugas besar menjadi tugas-tugas kecil dan mudah dikelola

3. Kekuasaan

Kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak, kekuasaan dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti keahlian, karisma, atau wewenang jabatan.

Adapun 5 dimensi Gaya kepemimpinan menurut Fatimah (2020:35) yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi: Proses penyampaian informasi dari pegawai ke pegawai lainnya
2. Pengambilan keputusan: Proses memilih tindakan untuk mencapai tujuan
3. Motivasi: Dorongan dalam diri pemimpin untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu
4. Kontrol: Kegiatan pemantauan untuk memastikan bahwa hal yang dipantau tercapai sesuai rencana

5. Empati: Pemimpin memahami perasaan pegawainya atau menempatkan diri pada posisi orang lain

Dimensi Gaya Kepemimpinan menurut Hadi (2020:85) ada 5 yaitu:

1. Visi: Pemimpin memiliki gambaran yang ingin dicapai dimasa yang akan datang
2. Inspirasi: Motivasi dari sumber eksternal yang membentuk kreativitas
3. Inovasi: Menciptakan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain
4. Pengembangan potensi: Mengembangkan kemampuan dasar yang dimiliki
5. Kepercayaan: Keyakinan terhadap kejujuran

2.1.2.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Busro 2018:251). Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan

Indikatornya:

- a. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai salah satu hal penting dalam sebuah perusahaan. Hak dan kewajiban karyawan yang dipahami dengan baik dapat menjamin kesejahteraan pegawainya dan memastikan kelancaran oprasional perusahaan

b. Menghargai hasil kerja bawahan

Menghargai usaha pegawainya dalam mencapai suatu hasil

c. Bersikap objektif pada bawahan

Memberikan penilaian berdasarkan suatu fakta yang dapat diverifikasi tanpa dipengaruhi oleh emosi. Bersikap objektif berarti membuat pengamatan yang berimbang dan tidak memihak.

2. Struktur tugas

Indikatornya:

a. Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan

Membuat rencana kerja yang mudah di diskusikan oleh anggota tim

b. Realisasi rencana kerja

Tindakan untuk mewujudkan rencana atau harapan yang telah ditetapkan

c. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan

Pemahaman yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan harapan

3. Kekuasaan

Indikatornya:

a. Kemampuan memerintah bawahan

Kemampuan untuk memimpin dan membimbing bawahan agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan bersama

b. Ketegasan dalam mengambil keputusan

Kemampuan untuk membuat keputusan yang jelas dan tepat waktu dengan jumlah informasi yang jelas dan cermat

c. Mengembangkan kualitas bawahan

Bisa dengan cara memberikan pegawai dukungan, memberikan pelatihan dan lainnya

Adapun indikator Gaya kepemimpinan menurut Fatimah (2020:35) yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi

Indikatornya:

- a. Frekuensi komunikasi antara pemimpin dan anggota tim.
- b. Kejelasan pesan yang disampaikan oleh pemimpin.
- c. Responsivitas pemimpin terhadap masukan dari anggota.

2. Pengambilan keputusan

Indikatornya:

- a. Keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan.
- c. Transparansi dalam menjelaskan alasan di balik keputusan tersebut.

3. Motivasi

Indikatornya:

- a. Kemampuan pemimpin untuk memotivasi pegawainya

- b. Ketersediaan penghargaan bagi kinerja pegawai
- c. Membangun lingkungan kerja yang mendukung

4. Control

Indikatornya:

- a. pengawasan terhadap kegiatan anggota tim
- b. Batasan kebebasan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas
- c. System evaluasi kinerja yang diterapkan

5. Empati

Indikatornya:

- a. Kemampuan pemimpin untuk memahami perasaan anggota tim
- b. Respon pemimpin terhadap suatu masalah atau suatu tantangan yang dihadapi anggota tim atau pegawai
- c. Keterbukaan untuk mendengarkan keluhan atau masukan dari tim

2.1.3. Kompetensi

2.1.3.1. Pengertian Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan didefinisikan sebagai kompetensi, menurut (D.R Suharto. 2020:45). Menurut (Anni Ratnawati, 2020:57) kompetensi adalah kumpulan tindakan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai kinerja

optimal dalam suatu posisi atau tugas. Menurut Hutapea dan Thoha (Nguyen et al., 2020:655) "Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada diri seseorang yang dapat membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai pekerjaan yang diharapkan.

Kompetensi Menurut Spencer dalam (Yulianty dkk, 2021:115) dapat dipahami sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif di dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Spencer mengemukakan bahwa kompetensi bukan hanya tentang ketrampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek-aspek seperti sikap, motivasi, dan kemampuan interpersonal yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Suharjo (2022:30) kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien. Suharjo menekankan bahwa kompetensi bukan hanya kemampuan teknis tetapi juga mencakup aspek non-teknis seperti perilaku dan etika kerja yang penting dalam lingkungan kerja profesional.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompetensi

Ada beberapa jenis kompetensi menurut (Pujiono,2020:78) yaitu:

1. Kompetensi Teknis

kemampuan yang mencakup pengetahuan dan keterampilan khusus dalam bidang tertentu, seperti mengoperasikan mesin, perangkat

lunak, atau teknik analisis. Kemampuan ini sangat penting untuk menyelesaikan tugas yang memerlukan keahlian khusus.

2. Kualitas manajemen

kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengawasi sumber daya suatu organisasi, termasuk kemampuan kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang efektif.

3. Kemampuan Interpersonal

kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain. Ini termasuk kemampuan untuk bekerja dalam tim, membangun hubungan yang baik, dan menyelesaikan konflik. Kompetensi ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja di mana orang bekerja sama.

4 Kompetensi Konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas dan melihat "*big picture*" suatu organisasi adalah penting untuk berpikir strategis dan membuat keputusan yang akan memengaruhi masa depan perusahaan.

5 Kualitas Personal

Ini berkaitan dengan kualitas individu seperti ketekunan, etika kerja, dan motivasi. Kualitas ini menunjukkan sikap dan perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut Wibowo (2019:283) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Pandangan negatif seseorang terhadap dirinya akan berpengaruh kepada cara pandang mereka, ketika seseorang menganggap dirinya tidak kreatif dan inovatif maka seseorang tidak akan percaya diri dan tidak mau berusaha belajar dalam melakukan pekerjaan. oleh karena itu seseorang harus bersikap positif terhadap diri sendiri maupun kepada orang lain dan tetap berorientasi kedepan.

2. Keterampilan Keterampilan

Dapat mempengaruhi bagaimana kompetensi seseorang itu ada. Melalui tindakan dan juga perilaku menunjukkan bahwa seseorang memiliki kompetensi yang baik.

3. Pengalaman

Melalui pengalaman yang dimiliki menunjukkan sudah sejauh mana seseorang tersebut meningkatkan kompetensinya, semakin banyak pengalaman tentunya menggambarkan seseorang telah belajar banyak hal.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, karena jika seseorang memiliki kompetensi namun kepribadiannya kurang mendukung maka kompetensinya tidak akan maksimal.

5. Motivasi

Dorongan dan juga apresiasi yang diberikan akan memberikan seseorang motivasi yang lebih untuk selalu memperbaiki dirinya dan meningkatkan kemampuannya.

6. Isu emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Seseorang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis, tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi.
- b. System penghargaan mengomunikasikan pada pekerja.
- c. Praktik pengambilan keputusan.
- d. Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

2.1.3.4. Dimensi Kompetensi

Ada 3 dimensi kompetensi menurut Suharjo (2022:45) yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi Pengetahuan (Kognitif)

Ini berkaitan dengan apa yang kita ketahui. Biasanya mencakup aspek teoritis yang harus dikuasai oleh seseorang, seperti memahami konsep dasar, teori, atau informasi tentang bidang yang digeluti.

2. Dimensi Keterampilan (Psikomotorik)

fokusnya pada kemampuan praktis untuk mengoperasikan perangkat lunak, melakukan penelitian lapangan, atau keterampilan teknik lainnya.

3. Dimensi Sikap (Afektif)

Berkait dengan sikap atau perilaku yang mendukung penerapan keterampilan dan pengetahuan, seperti menunjukkan etika kerja, rasa tanggung jawab, dan kemampuan bersosialisasi dalam tim.

Ada 3 dimensi kompetensi menurut Asep (2021:45) yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan: Segala sesuatu yang diketahui atau dipahami, baik berupa fakta, konsep, teori ataupun keterampilan

2. Keterampilan: Kelebihan atau kecakapan yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu menggunakan akal, ide dan kreativitasnya dalam membuat sesuatu

3. Sikap: Menentukan bagaimana pegawai bereaksi terhadap situasi

Ada 4 dimensi kompetensi menurut Ratnasari (2021:74) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan analisis: Pegawai berpikir untuk memecahkan masalah, pengumpulan dan analisis data secara sistematis untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam.

2. Kemampuan interpersonal: Komunikasi yang dilakukan dalam suatu hubungan antar pegawai dengan tujuan untuk mencapai kesamaan bersama

3. Inovasi: Menciptakan sesuatu yang baru, berbeda dan bermanfaat

4. Profesionalisme: Seorang pegawai bisa menempatkan dirinya selama dalam lingkup kerja

2.1.3.5. Indikator Kompetensi

Indikator dari dimensi kompetensi menurut suharjo (2022:45) yaitu:

1. Pengetahuan

\ Indikatornya:

a. Keterhubungan konsep

Mampu untuk menghubungkan berbagai konsep yang akan diterapkan dalam situasi praktis

b. Kualitas pengetahuan

Seberapa dalam pemahaman seseorang tentang teori dan konsep yang relevan di bidangnya

2. Keterampilan

Indikatornya:

a. Inovasi dan kreativitas

Kemampuan untuk menciptakan solusi baru dan beradaptasi akan berubah

b. Kemampuan teknis

Dapat melakukan tugas-tugas tertentu dengan efisien dan efektif

3. Sikap

Indikatornya:

a. Kemampuan berintraksi

Cara seseorang berkomunikasi dan berkolaborasi dengan orang lain dalam tim

b. Komitmen terhadap tugas

Seberapa besar rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan

Adapun indikator kompetensi menurut Asep (2021:45) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Indikatornya:

a. Teori dan Konsep

Seberapa baik seseorang menguasai teori dan konsep yang relevan dengan bidangnya.

b. Informasi Terkini

Kemampuan untuk mengupdate diri dengan informasi terbaru dalam bidang yang ditekuni.

c. Regulasi dan Kebijakan

Pemahaman tentang regulasi dan kebijakan yang memengaruhi pekerjaan.

2. Keterampilan

Indikatornya:

a. Keterampilan Teknikal

Kemampuan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik.

b. Kemampuan Manajerial

Keterampilan dalam merencanakan, mengorganisasi, dan mengontrol sumber daya untuk mencapai tujuan. Ini mencakup kemampuan memimpin tim.

c. Komunikasi

Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, baik lisan maupun tulisan, sehingga informasi dapat disampaikan dengan jelas.

Adapun indikator kompetensi menurut Ratnasari (2021:74) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan analisis

Indikatornya:

a. Kemampuan Pemecahan Masalah

Seberapa efektif seseorang dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang tepat.

b. Evaluasi Data

Kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menarik kesimpulan dari data yang ada.

c. Kritis terhadap Informasi

Mampu menilai keakuratan dan relevansi informasi sebelum membuat keputusan.

2. Kemampuan interpersonal

Indikatornya:

a. Komunikasi Efektif

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan persuasif, baik secara lisan maupun tulisan.

b. Kerjasama Tim

Seberapa baik seseorang dapat bekerja dalam tim, mendukung anggota lain, dan menyelesaikan konflik.

c. Empati

Mampu memahami perasaan dan perspektif orang lain, dan merespons dengan cara yang mendukung.

3. Inovasi

Indikatornya:

a. Kreativitas

Tingkat inovasi dalam menciptakan ide-ide baru atau pendekatan baru dalam pekerjaan.

b. Adaptasi terhadap Perubahan

Kemampuan untuk beradaptasi dan fleksibel terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

c. Pengembangan Ide

Seberapa proaktif seseorang dalam mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat.

4. Profesionalisme

Indikatornya:

a. Komitmen pada Etika

Menjunjung tinggi prinsip etika dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

b. Kualitas Kerja

Tingkat kepuasan yang diberikan kepada hasil kerja, seperti ketepatan dan kerapihan kerja.

c. Pengembangan Diri

Kesediaan untuk terus belajar dan berusaha meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan dan pengalaman.

2.1.4. Perilaku Kerja

2.1.4.1. Pengertian Perilaku Kerja

Tanjung, R. (2022:45) mengatakan perilaku kerja adalah sikap dan tindakan yang ditunjukkan oleh seseorang di tempat kerjanya yang mencerminkan komitmen dan prinsip kerja mereka. Menurut Hidayati, N. (2022:110) perilaku kerja adalah cara individu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, termasuk cara mereka menyelesaikan tugas dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

Santoso (2022:78) menganggap perilaku kerja sebagai representasi dari dorongan, nilai, dan persepsi seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada cara mereka bekerja. Menurut Ariani (2021:31) perilaku kerja merupakan sekumpulan sikap, tindakan, dan kebiasaan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja di dalam lingkungan organisasi. Perilaku ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja individu dan tim, serta berperan dalam menciptakan iklim kerja yang positif.

Hasibuan (2022:138) mengungkapkan bahwa perilaku kerja mencakup semua tindakan pekerja yang berdampak pada tujuan organisasi. perilaku ini bisa dipengaruhi oleh faktor internal dan

eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

2.1.4.2. Jenis-jenis Perilaku Kerja

Ada beberapa jenis dalam perilaku kerja menurut Ahmad Suyanto (2022:89) yaitu:

1. Perilaku Kerja Positif

Ini mencakup sikap dan tindakan yang meningkatkan produktivitas, seperti kepatuhan terhadap aturan di tempat kerja, bekerja sama dengan rekan kerja, dan berusaha menyelesaikan tugas

2. Perilaku Kerja Negatif

Merupakan tindakan yang dapat merugikan organisasi, seperti perilaku tidak disiplin, menghindari tugas, atau tidak memiliki keinginan untuk bekerja.

3. Perilaku Kerja Inovatif

Ini terjadi ketika karyawan mencari solusi untuk masalah atau meningkatkan efisiensi. Mereka lebih kreatif dan berani mengambil risiko.

4. Perilaku Kerja Komitmen

Menunjukkan dedikasi seseorang terhadap organisasi, seperti kesetiaan, kepatuhan terhadap visi dan misi perusahaan, dan keinginan untuk memberi kontribusi tambahan untuk kemajuan organisasi.

2.1.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja

Adapun faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja menurut Budi Santoso (2022:156) yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi, Faktor utama yang mendorong perilaku kerja adalah motivasi. Karyawan yang termotivasi cenderung sangat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan berkontribusi pada organisasi.
2. Lingkungan Kerja, Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja, yang mencakup fasilitas, suasana, dan hubungan antar rekan. Lingkungan yang menyenangkan dan produktif akan meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan.
3. Kepemimpinan, Cara manajer atau atasan memimpin karyawan juga berpengaruh terhadap perilaku kerja. Karyawan yang menerima bimbingan yang kuat dan menerima arahan yang jelas akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Hubungan Interpersonal, Hubungan dan interaksi antar karyawan sangat memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kerja sama dan semangat tim untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Keterampilan dan Kompetensi, Tingkat keterampilan dan kompetensi seseorang juga mempengaruhi bagaimana mereka

berperilaku di tempat kerja. Karyawan dengan keterampilan yang memadai akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas

2.1.4.4. Dimensi Perilaku Kerja

Adapun dimensi perilaku kerja menurut Ariani (2021:51) yakni sebagai berikut:

1. Perilaku kinerja

Agregat tindakan karyawan yang memiliki nilai bagi organisasi, termasuk dengan hasil kinerja tugas, kinerja konsektual, dan kontraproduktivitas

2. Perilaku sosial

Perilaku sosial merupakan bagian dari interaksi dan hubungan yang dibangun oleh individu dengan lingkungannya.

3. Perilaku adaptif

Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan norma dan standar yang berlaku di lingkungannya, serta mengatasi tuntutan kehidupan sehari-hari secara efektif

4. Perilaku inovatif

Tindakan untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide baru dalam suatu organisasi atau kelompok.

Suharto (2021:35) menjelaskan bahwa perilaku kerja di dalam organisasi terbagi menjadi beberapa dimensi, di antaranya:

1. Komitmen terhadap Organisasi: Mencakup loyalitas karyawan terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen

tinggi cenderung berprestasi lebih baik dan tetap bertahan di organisasi.

2. Kualitas Kerja: Berhubungan dengan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang diharapkan.
3. Kerja Sama dalam Tim: Menekankan pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan-rekannya dalam tim.
4. Inisiatif dan Kreativitas: Karyawan yang menunjukkan inisiatif dan kreativitas cenderung berkontribusi lebih banyak dalam pengembangan organisasi.

Menurut Darmawan (2020:80) perilaku kerja dalam organisasi bisa dibagi menjadi beberapa dimensi penting, seperti:

1. Disiplin Kerja: Sejauh mana karyawan mengikuti aturan dan tata tertib yang ada di tempat kerja.
2. Kinerja: Merupakan hasil atau output yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kemampuan Bekerja Sama: Menekankan pentingnya kolaborasi antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Inisiatif: Kemampuan karyawan untuk mengambil langkah proaktif dalam pekerjaannya dan tidak hanya menunggu perintah.

2.1.4.5. Indikator Perilaku Kerja

Indikator perilaku kerja menurut Ariani (2021:51) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi perilaku kerja Pegawai dalam organisasi. Berikut ini adalah indikator-indikator tersebut:

1. Perilaku kinerja

Indikatornya:

a. Produktivitas

Kemampuan pegawai dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Produktivitas pegawai dapat diukur berdasarkan jumlah produk dan layanan yang dihasilkan dalam periode tertentu

b. Kualitas kerja

Hasil kerja yang dilakukan dengan efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan

c. Kedisiplinan

Sikap dan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

2. Perilaku sosial

Indikatornya:

a. Kerjasama

Kegiatan yang dilakukan lebih dari satu orang dengan mengikuti sejumlah peraturan dan prosedur

b. Komunikasi

Proses penyampaian dan pemahaman informasi dari pegawai satu ke lainnya

c. Empati

Kemampuan memahami perasaan, pikiran, dan pengalaman orang lain. Empati dapat membantu membangun kepercayaan, mengurangi konflik, dan meningkatkan kualitas hubungan

3. Perilaku adaptif

Indikatornya:

a. Fleksibilitas

Kemampuan untuk mengatasi tekanan tanpa merusak sesuatu

b. Inovasi

Proses multi tahap dimana organisasi mengubah ide menjadi suatu layanan atau proses baru

c. Resiliensi

Kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap masalah atau kejadian berat

4. Perilaku inovatif

Indikatornya:

a. Pengembangan diri

Upaya untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas diri, baik di bidang pribadi maupun professional

b. Penerimaan perubahan

Kemauan untuk menerima hal baru

c. Inisiatif berinovasi

Rencana untuk memelihara ide agar dapat menghasilkan inovasi yang memuaskan

Suharto (2021:35) menjelaskan bahwa perilaku kerja di dalam organisasi terbagi menjadi beberapa indikator, di antaranya:

1. Komitmen terhadap organisasi

Indikatornya:

- a. Tingkat kehadiran karyawan.
- b. Partisipasi dalam kegiatan organisasi.
- c. Persepsi terhadap visi dan misi perusahaan.

2. Kualitas kerja

Indikatornya:

- a. Jumlah kesalahan dalam pekerjaan.
- b. Penilaian dari atasan mengenai hasil kerja.
- c. Umpan balik dari rekan kerja.

3. Kerjasama dalam tim

Indikatornya:

- a. Tingkat komunikasi antar anggota tim.
- b. Partisipasi aktif dalam diskusi grup.
- c. Saling membantu dalam menyelesaikan tugas.

4. Inisiatif dan kreativitas

Indikatornya:

- a. Frekuensi menyarankan ide-ide baru.
- b. Pengambilan keputusan di luar tugas pokok.
- c. Keterlibatan dalam proyek inovatif.

Menurut Darmawan (2020:80) perilaku kerja dalam organisasi bisa dibagi menjadi beberapa indikator penting, seperti:

1. Disiplin kerja

Indikatornya:

- a. Kehadiran tepat waktu.
- b. Mematuhi jam kerja yang ditentukan.
- c. Menghindari pelanggaran peraturan perusahaan.

2. Kinerja

Indikatornya:

- a. Target yang tercapai dalam pekerjaan.
- b. Kualitas hasil kerja.
- c. Umpan balik dari atasan dan rekan kerja.

3. Kemampuan bekerja sama

Indikatornya:

- a. Mampu beradaptasi dalam tim.
- b. Partisipasi dalam diskusi dan pengambilan keputusan.
- c. Keterlibatan dalam proyek bersama.

4. Inisiatif

Indikatornya:

- a. Frekuensi mengajukan ide-ide baru.
- b. Pengambilan keputusan tanpa menunggu instruksi.
- c. Kemandirian dalam menyelesaikan tugas.

2.1.5. Kinerja

2.1.5.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (Chairunnisah et al., 2021:31) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fuertes dkk (Wahyudi et al., 2022:166) mengatakan bahwa kinerja karyawan dikaitkan dengan prestasi masing-masing karyawan sesuai dengan peraturan atau harapan dari organisasi. Karena kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan kapabilitas masing-masing individu dalam suatu organisasi.

Menurut Rivai (2022:45) Kinerja adalah proses yang menggambarkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi, Kinerja adalah sebuah proses yang menggambarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai tujuan kerja yang ditetapkan oleh organisasi (Sukardi, S. 2022:90).

Menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok. Dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Amron (2022:45) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Ini sangat penting karena orang yang sangat termotivasi biasanya melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi dapat berasal dari lingkungan kerja yang mendukung atau insentif yang diberikan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak boleh dianggap remeh. Jika nyaman, bersih, dan kondusif, kinerja karyawan akan meningkat.

3. Keterlibatan dan Kompetensi

Karyawan yang memiliki keterampilan yang cukup dan terus belajar biasanya lebih produktif. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga penting di sini.

4. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dipegang oleh atasan juga sangat efektif. Karyawan mungkin lebih semangat jika atasan mereka mendukung dan mengapresiasi kerja tim mereka.

2.1.5.3. Karakteristik Kinerja

Supriyadi (2021:67) menjelaskan apa saja karakteristik kerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Karakteristik ini mencakup kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Kinerja yang baik biasanya diiringi dengan ketepatan dalam pengelolaan waktu.

2. Kualitas Pekerjaan

Ini tentang seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

3. Inisiatif

Karakteristik ini berhubungan dengan kemampuan untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas tanpa selalu menunggu arahan. Karyawan yang memiliki inisiatif biasanya lebih berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kemampuan Beradaptasi

Bagaimana seorang individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, termasuk perubahan teknologi dan proses kerja.

5. Kerja Sama Tim

Kinerja yang baik juga membutuhkan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama yang solid mendukung pencapaian tujuan bersama.

2.1.5.4. Dimensi Kinerja

Menurut busro (2018:99-100), berikut adalah beberapa hal penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

1. Hasil kerja

Produk berupa barang, jasa, dan informasi yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dengan menggunakan bahan dan peralatan kerja. Hasil kerja ini dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan selama beberapa periode tertentu.

2. Perilaku kerja

Sikap, tindakan, atau tanggapan yang dilakukan seseorang dalam pekerjaannya. Perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, perlakuan pimpinan, dan anggapan seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Sifat pribadi

Pola karakteristik yang cenderung konsisten dalam pemikiran, perasaan, atau perilaku seseorang. Kepribadian seseorang dapat mencerminkan identitas atau jati diri mereka.

Dimensi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020:45) ada beberapa aspek antara lain:

1. Kualitas kerja: Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugas dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan instansi
2. Produktivitas: Meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah
3. Kedisiplinan: Kesadaran pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku
4. Inisiatif dan kreativitas: Kemampuan untuk mengambil tindakan awal dan kemampuan menciptakan hal-hal baru
5. Kerja sama: kegiatan yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama

Dimensi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2021:120) dibagi menjadi beberapa aspek penting antara lain:

1. Kualitas kerja: Kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas organisasi dan memberikan pelayanan yang baik pula terhadap masyarakat
2. Produktivitas: Produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi

3. Komitmen: Keadaan seorang pegawai memutuskan untuk berpihak, berama-sama mewujudkan visi dan misi dalam instansi tersebut
4. Kedisiplinan: Sikap taat dan patuh terhadap aturan
5. Kreativitas dan inovasi: Menciptakan ide baru dan menerapkan ide-ide tersebut

2.1.5.5. Indikator Kinerja

Menurut busro (2018:99-100) membahas ada beberapa indikator penting untuk mengukur suatu kinerja diantara lain:

1. Hasil kerja

Indikatornya:

- a. Kualitas kerja

Ukuran mutu dari setiap hasil pengerjaan yang telah dicapai. Kualitas menggambarkan sesuatu, baik bagaimana ia dibuat, atau bagaimana ia dibandingkan dengan yang lain. Kualitas berhubungan dengan tolak ukur dalam kecerdasan, kemampuan, kebahagiaan, nilai, dan lain-lain.

- b. Kuantitas hasil kerja

Hal yang bisa dihitung dengan bentuk jumlah dan ada tolak ukurnya. Kuantitas dapat dihitung atau diukur dan dapat dinyatakan sebagai nilai numerik. Kuantitas berhubungan dengan tolak ukur dalam jumlah.

- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat, tanpa membuang waktu, tenaga, atau biaya. Efisiensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan suatu hal dengan baik tanpa boros.

2. Perilaku kerja

Indikatornya:

a. Disiplin kerja

keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

b. Inisiatif

kemampuan untuk mengambil tindakan atau melakukan sesuatu tanpa harus menunggu instruksi dari orang lain. Inisiatif juga dapat diartikan sebagai prakarsa, yaitu tindakan awal atau mula-mula yang diinisiasi oleh seseorang.

c. Ketelitian

kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.

3. Sifat pribadi

Indikatornya:

a. Kejujuran

Kesesuaian antara ucapan dan perbuatan, Kesesuaian antara informasi dan kenyataan, Ketegasan dan kemantapan hati, Sesuatu yang baik yang tidak dicampuri kedustaan.

b. Kreativitas

kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, dengan cara menghubungkan beberapa hal yang sudah ada.

Menurut Mangkunegara (2020:46) membahas ada beberapa indikator penting untuk mengukur suatu kinerja diantara lain:

1. Kualitas kerja

Indikatornya:

- a. Kesesuaian antara standar kerja dan hasil kerja yang dicapai
- b. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
- c. Serta minimnya kesalahan atau cacat dalam pekerjaan.

2. Produktivitas

Indikatornya:

- a. Jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu
- b. Efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya
- c. Serta kemampuan pegawai dalam mencapai target yang ditentukan.

3. Kedisiplinan

Indikatornya:

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

- b. kepatuhan pada regulasi dan prosedur yang ada
- c. serta kehadiran yang baik.

4. Inisiatif dan kreativitas

Indikatornya:

- a. Kemampuan untuk menawarkan ide-ide baru
- b. keberanian untuk mengambil keputusan
- c. serta proaktif dalam menyelesaikan masalah.

Sutrisno (2021:120) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai ada beberapa aspek yaitu:

1. Kualitas kerja

Indikatornya:

- a. Kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar
- b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- c. dan minimnya kesalahan dalam pekerjaan.

2. Produktivitas

Indikatornya:

- a. Volume kerja yang dicapai dalam waktu tertentu
- b. Efisiensi penggunaan sumber daya
- c. Serta pencapaian target yang telah ditentukan.

3. Komitmen

Indikatornya:

- a. Tingkat keterikatan pegawai terhadap perusahaan

- b. loyalitas terhadap tujuan organisasi
- c. dan keinginan untuk berkontribusi lebih.

4. Kedisiplinan

Indikatornya:

- a. Ketepatan waktu hadir di tempat kerja
- b. Denda atau sanksi karena pelanggaran aturan
- c. Serta pola perilaku yang patuh terhadap peraturan.

5. Kreativitas dan inovasi

Indikatornya:

- a. Kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru yang berguna
- b. keaktifan dalam mengusulkan perbaikan proses kerja
- c. dan keterlibatan dalam pengembangan produk baru.

2.2. Pengaruh Antar Variabel

2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi bawahannya.

Untuk dapat mempengaruhi pegawai sesuai yang diinginkan, pimpinan harus dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut untuk mendorong dan memotivasi pegawainya agar mempunyai semangat kerja, dan dapat bekerja dengan baik. Menurut Rivai (2019), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kumpulan sifat dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai oleh seorang pemimpin.

Menurut kartono (dalam Syihab, S & dkk., 2020), gaya kepemimpinan adalah jenis kepribadian, sifat, watak, kebiasaan, dan tempramen yang berbeda yang digunakan oleh seorang pimpinan. Selain itu, bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak pada kinerja bawahannya

2.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut (Kusnadi & indah, 2022:55) Kualitas pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi yang tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih baik.

(Dito & liana, 2022:39) mengeksplorasi hubungan antara kompetensi dan kinerja kerja di perusahaan jasa dan menemukan bahwa karyawan dengan kompetensi yang tinggi akan lebih mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan pelanggan dan hasil kinerja perusahaan.

Dapat disimpulkan pula bahwa kompetensi pegawai sangat berpengaruh dalam menentukan seberapa baik kinerja pegawai. Jika pegawai terampil dan berpengetahuan, maka akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan

2.2.3. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Mulyadi, M & Hartono S, 2022:45) Bahwa perilaku kerja yang positif seperti disiplin, kerjasama, dan komitmen sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan di beberapa lembaga pemerintah menunjukkan bahwa pegawai yang berperilaku proaktif cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik dan lebih cepat menyelesaikan tugas.

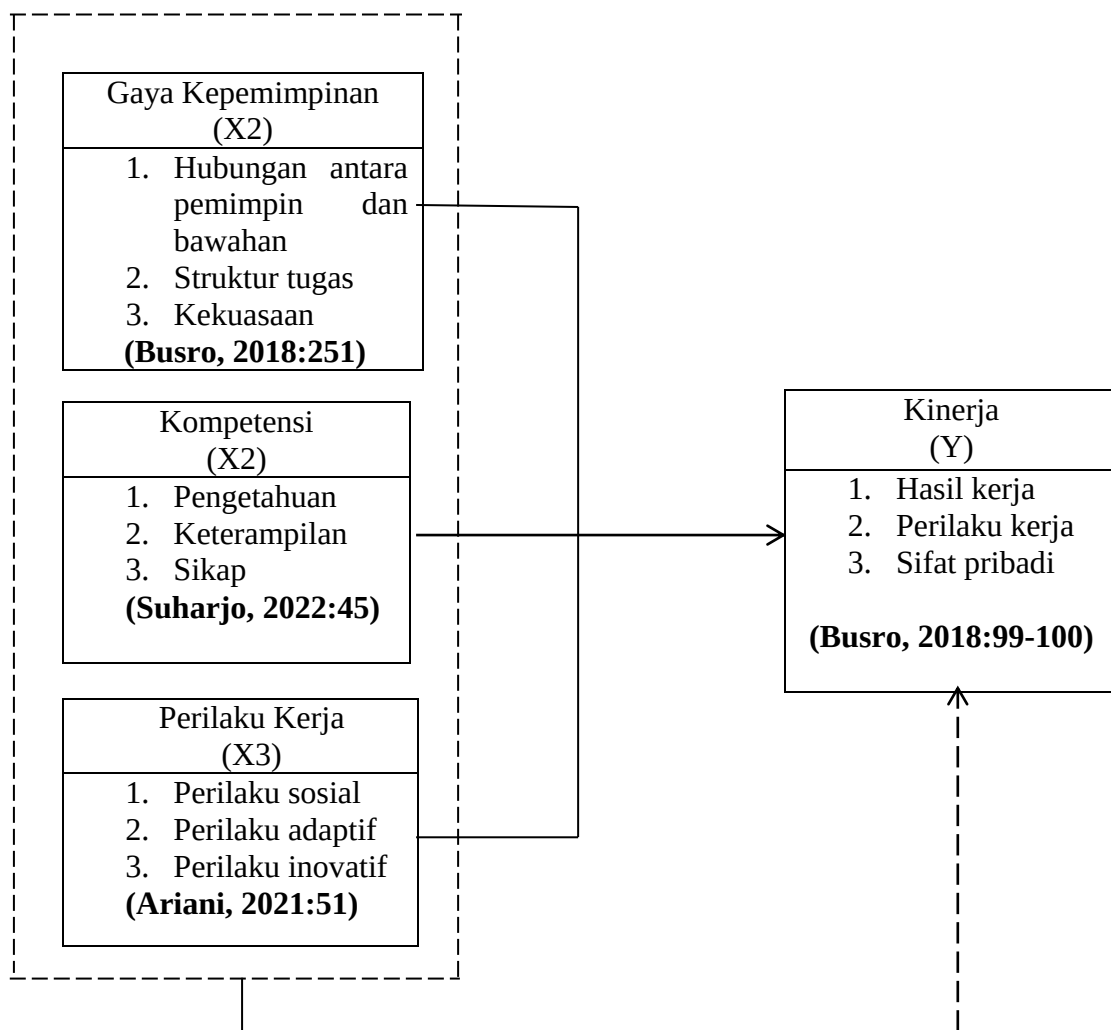
Sifat perilaku kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemampuan beradaptasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang disiplin tinggi dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Perusahaan harus memprioritaskan pelatihan soft skill untuk meningkatkan perilaku kerja positif. (Indra, M & Lestari, 2022:65).

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Variabel bebas(Independen): Gaya kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) dan Perilaku Kerja (X3)
2. Variabel terikat (Dependen) : Kinerja Pegawai(Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan untuk pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2.3
Kerangka pikiran

Keterangan :

-----> : pengaruh secara parsial

—————> : pengaruh secara simultan

2.4. Hipotesis

Arikunto (2022:98), menyebutkan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang berfungsi sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian yang kemudian harus diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang

akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku Kerja dan kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi Baik, dan Tinggi
2. Diduga Gaya kepemimpinan, Kompetensi, dan Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
3. Diduga Gaya kepemimpinan, Kompetensi, dan Perilaku Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

2.5. Metode Penelitian

2.5.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Kuncoro, dkk. 2019:310). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan mengumpulkan data-data yang dapat diukur mempunyai tujuan untuk membantu menemukan hubungan antara variabel yang ada dalam sebuah populasi (dengan cara menyebar kuisioner).

2.5.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Sumber data primer adalah sumber informasi langsung yang diberikan kepada penerima data (Sugiyono, 2022:213). Kantor Dinas Perhubungan adalah subjek penelitian kami, dan kami mendapatkan data langsung dari mereka. Secara umum, pengumpulan data ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Menurut(Arikunto, 2022:50) Data sekunder adalah data yang digunakan oleh peneliti yang berasal dari sumber yang bukan dari pengamatan langsung. Data sekunder merupakan data yang tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya berupa bukti, catatan, dan laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumen) yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan.

2.5.3. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian menurut Sugiyono (2019:2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

1. Observasi

Menurut (Hardani, 2020:124) observasi adalah teknik atau cara mengumpulkan data dengan mengamati aktivitas yang sedang

berlangsung. Observasi terbagi menjadi tiga yaitu observasi partisipatif, observasi terstruktur dan observasi tidak terstruktur.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah alat pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan tertulis untuk diisi oleh responden, bentuk pertanyaan disertai alternatif jawaban dan responden hanya tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban yang ada. Menurut Sugiyono (2022:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara yaitu memberi pertanyaan pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi sampel pegawai dinas perhubungan kota jambi

Tabel 2.5
Skala likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

2.5.4. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2022:80), pengertian populasi adalah “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dari

pengertian poupulasi diatas disimpulkan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dari penelitian ini yang adalah seluruh Pegawai Negri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kota Jambi pada Tahun 2023 yaitu sebanyak 68 orang.

Menurut Sugiyono (2021:127) menyatakan bahawa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Oleh karna itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representif* (mewakili). Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden.

2.5.5. Metode Analisis Data

2.5.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, menurut Hidayati (2022:75), membantu peneliti mendeskripsikan data dengan membuat ringkasan yang memberikan pemahaman umum tentang kondisi lapangan. Ini dilakukan tanpa perlu menggunakan analisis inferensial. Untuk menggolongkan setiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai dalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut :

- Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

$$Rs = 68 \frac{5-1}{5}$$

$$= 54,4$$

Keterangan : Rs = Rentan skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban item

- Penentuan Rentan Skor

$$\begin{aligned} \text{Rentan skor rendah} &= n \times \text{skor rendah} \\ &= 68 \times 1 \\ &= 68 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentan skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 68 \times 5 \\ &= 340 \end{aligned}$$

Tabel 2.5.5
Skala Interval

No	Rentan Skala	Kategori
1	68-122,3	Sangat Rendah
2	122,4-177,7	Rendah
3	177,8-232,1	Sedang
4	232,2-286,5	Tinggi
5	286,6-340	Sangat Tinggi

2.5.5.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2022:286) "Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan

nilainya”. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel citra merek (X1), harga (X2), dan proses keputusan pembelian (Y).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022:286) yang akan disajikan pada halaman berikutnya:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 - \beta_2 \cdot X_2 - \beta_3 \cdot X_3 - \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompetensi

X3 = Perilaku Kerja

ε = error (Kesalahan)

2.5.5.3. Uji Instrument

1. Uji Validitas

Whiston (Sürücü & Maslakçı, 2020:2696) mendefinisikan validitas sebagai memperoleh data yang sesuai untuk tujuan penggunaan alat ukur. Validitas ditentukan oleh interpretasi yang relevan dan tepat dari data yang dikumpulkan dari peralatan

pengukuran sebagai hasil analisis. Untuk menghitung uji validitas, Anda dapat menggunakan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N = Jumlah subyek penelitian

$\sum x$ = Jumlah skor butir

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

Instrumen tersebut valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan bernilai positif; sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau bernilai negatif, instrumen tersebut tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Sürücü & Maslakçi, (2020:2702) Reliabilitas adalah kemampuan untuk mengukur instrumen untuk memberikan hasil yang serupa ketika diterapkan pada waktu yang berbeda. Hasil uji reliabilitas akan dikatakan reliabel jika nilai alpha Cronbach $> 0,60$. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

2.5.5.4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan hubungan antara variabel dan kualitas model yang digunakan dalam analisis, Siti Nuraini (2022:30). Ada banyak variabel tambahan yang dapat mempengaruhi variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh R² yang rendah. Jika nilai koefisien determinasi lebih besar, garis regresi yang dibuat akan lebih baik dalam meramalkan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi lebih rendah, garis regresi yang dibuat akan lebih buruk dalam meramalkan variabel dependen. Menghitung koefisien determinasi dapat dilakukan dengan menggunakan program perhitungan SPSS dan rumus perhitungan manual, seperti:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

2.5.5.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Gunawan (2020:119), uji multikolinieritas merupakan uji yang dipakai untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat penemuan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Jika ditemukan atau terjadi sebuah korelasi dalam pengujian tersebut maka disitu terdapat adanya sebuah masalah multikolinieritas.. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas tersebut dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan VIF ≥ 10 .

2. Uji Autokorelasi

Menurut Gunawan (2020:125), uji autokorelasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan yang kuat secara positif maupun negatif antara data yang ada pada variabel–variabel penelitian yang digunakan. Jika terdapat adanya autokorelasi maka disitu terdapat adanya masalah dalam autokorelasi tersebut. Model regresi yang baik harusnya tidak terdapat adanya autokorelasi. Metode pengujian autokorelasi ini dapat dilakukan dengan melakukan pengujian Durbin Waston (Dw test). Uji durbin-waston adalah membandingkan nilai durbin-waston dengan tabel Durbin-Waston.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gunawan (2020:128) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas salah satunya adalah melihat grafik scatterplot, jika grafik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki memiliki distribusi normal, uji normalitas dilakukan. Ini sangat penting, biasanya sebelum melakukan analisis statistik lanjut seperti regresi, karena banyak metode statistik yang menganggap data berdistribusi normal. Uji normalitas adalah pengujian statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sekelompok data mengikuti distribusi normal, menurut Rizkiandi (2022:18). Ini penting dalam statistik karena banyak teknik analisis menggunakan asumsi normalitas. Uji normalitas seperti Shapiro-Wilk dan Kolmogorov-Smirnov adalah metode yang umum digunakan.

Metode Evaluasi Normalitas (Shapiro-Wilk):

Karena uji Shapiro-Wilk melibatkan perhitungan menggunakan statistik tertentu, tidak ada rumus sederhana yang dapat dituliskan seperti rumus matematika biasa. Tetapi biasanya, nilai p , atau nilai p , akan dihasilkan oleh tes ini. Kemudian kita membandingkan nilai p dengan level signifikansi (α), yang biasanya 0,05:

- Kita gagal menolak hipotesis nol (data berdistribusi normal) jika nilai $p > \alpha$,
- dan kita menolak hipotesis nol jika nilai $p \leq \alpha$.

2.5.5.6. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji-F)

Nani et al. (Alita et al., 2021:298) Uji simultan adalah uji gabungan dari semua parameter dalam model regresi, yang bertujuan untuk menguji bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen mempengaruhi variabel dependen secara simultan (kolektif). Pada penelitian ini digunakan kriteria signifikansi sebesar 5% (0,05), yaitu membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_A ditolak
2. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_A diterima

b. Uji Parsial (Uji-t)

Nani et al (Alita et al., 2021:298) Uji-T digunakan untuk menentukan apakah variabel independen sebagian atau secara

individual mempengaruhi variabel dependen. Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh yang signifikan, digunakan kriteria tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dan untuk membandingkan thitung dengan ttabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi (P-value) $<0,05$, maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak.
2. Nilai signifikansi (P-value) $>0,05$, maka H_0 diterima, dan H_1 ditolak

Kesimpulan:

1. Jika (P-value) $<0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel independen sebagian tidak mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika (P Value) $>0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel independen sebagian tidak mempengaruhi variabel dependen

2.6. Operasional Variabel

Definisi oprasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi oprasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Menurut Sugiono (2019:221) definisi oprasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 2.6
Oprasional Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain. Menurut Busro (2018:226)	1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan	1. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai 2. Menghargai hasil kerja karyawan 3. Bersikap objektif pada bawahan	Ordinal
			2. Struktur tugas	4. Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan 5. Realisasi rencana kerja 6. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan	
			3. Kekuasaan	7. kemampuan memerintah bawahan 8. ketegasan dalam mengambil keputusan 9. mengembankan kualitas bawahan	

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
2	Kompetensi (X2)	kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien. Menurut Suharjo (2022:30)	1. pengetahuan	1. keterhubungan konsep 2. kualitas pengetahuan	ordinal
			2. keterampilan	3. inovasi dan kreativitas 4. kemampuan teknis	
			3. sikap	5. kemampuan berintraksi 6. komitmen terhadap tugas	
3	Perilaku Kerja (X3)	perilaku kerja merupakan sekumpulan sikap, tindakan, dan kebiasaan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja di dalam lingkungan organisasi. Menurut Ariani (2021:31)	1. perilaku kinerja	1. produktivitas 2. kualitas kerja 3. kedisiplinan	Ordinal
			2. perilaku sosial	4. kerjasama 5. komunikasi 6. empati	
			3. perilaku adaptif	7. fleksibilitas 8. inovasi 9. resiliensi	
			4. perilaku inovatif	10. pengembangan diri 11. penerimaan perubahan 12. inisiatif berinovasi	

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
4	Kinerja (Y)	kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok. Menurut Busro (2018:89)	1. hasil kerja	1. kualitas kerja 2. kuantitas hasil kerja 3. efisiensi dalam tugas	Ordinal
			2. perilaku kerja	4. disiplin kerja 5. inisiatif 6. ketelitian	
			3. sifat pribadi	7. kejujuran 8. kreativitas	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah berdirinya Dinas Perhubungan Kota Jambi

Sebenarnya aspek perhubungan meliputi darat, laut, dan udara, namun sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 dan berdasarkan kondisi riil Kota Jambi saat ini maka pemerintah Kota Jambi mengelola dua matra yaitu unsur jalan dan sungai yang merupakan gabungan dari dua struktur organisasi yaitu Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) dengan kantor Lalu Lintas Angkutan Sungai dan Danau (LLASD). Kemudian pada tahun 2001 Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (DLLAJ) dengan kantor Lalu Lintas dan Angkutan Sungai dan Danau bergabung menjadi satu instansi yang saat ini dikenal namanya dengan Dinas Perhubungan Kota Jambi. Penggabungan dua instansi tersebut berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi No. 3 tahun 2001 tentang pembentukan Dinas-Dinas Perhubungan Kota Jambi yang merupakan realisasi dan pelaksanaan Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 Tentang Kewenangan Pemerintah dan Pemerintah Provinsi sebagai daerah otonom.

Kedudukan Dinas Perhubungan di dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah adalah unsur-unsur pelaksana dalam bidang Perhubungan Darat dan Sungai yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui sekretaris daerah. Dinas Perhubungan Kota Jambi merupakan Dinas Daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah

dan pelayanan umum di bidang perhubungan. Untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan. Berdasarkan pasal 41 peraturan daerah tentang lembaga Dinas Perhubungan mulai berlaku sesuai dengan tugas dan fungsinya pada tanggal 8 september 2008 ditetapkan oleh Wakil Kota Jambi yaitu Arifien Manap dan Sekretaris daerah Kota Jambi yaitu Husin Kasim. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan perundangan peraturan daerah ini dengan menetapkannya dalam lembaran daerah Kota Jambi.

3.2. Visi, Misi dan Moto

a. Visi

Menjadikan Sistem Transportasi Yang Handal dan Terjangkau Oleh Masyarakat.

b. Misi

1. Meningkatkan Pelayanan Jasa Transportasi melalui peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.
2. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup melalui peningkatan sarana dan prasarana Transportasi yang berorientasi terbentuknya ramah lingkungan.
3. Menciptakan faktor penunjang mobilitas masyarakat melalui peningkatan pelayanan transportasi dalam mencapai pusat-pusat kegiatan dan pelayanan perkotaan secara aman dan nyaman.

4. Meningkatkan produktifitas ekonomi masyarakat melalui penyediaan jasa dan prasarana transportasi secara terpadu, tertib, lancar dan efisien.
5. Meningkatkan sumber pendapatan asli daerah dalam rangka memenuhi kebutuhan penyediaan dana pembangunan prasarana transportasi darat dan sungai.

c. Moto

1. Mendengar (menerima keluhan dan saran dari masyarakat)
2. Melihat (turun kelapangan / crosceck)
3. Berbuat (action cepat tanggap)

3.3. Citra Manusia Perhubungan

1. Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Tanggap terhadap kebutuhan masyarakat akan pelayanan jasa yang tertib, teratur, tepat waktu, bersih dan nyaman
3. Tangguh menghadapi tantangan
4. Terampil dan berperilaku ramah, sopan, gesit serta lugas
5. Tanggung jawab terhadap keselamatan dan jasa perhubungan

3.4. Sekretariat

Alamat Kantor dan UPTD Dinas Perhubungan Kota Jambi :

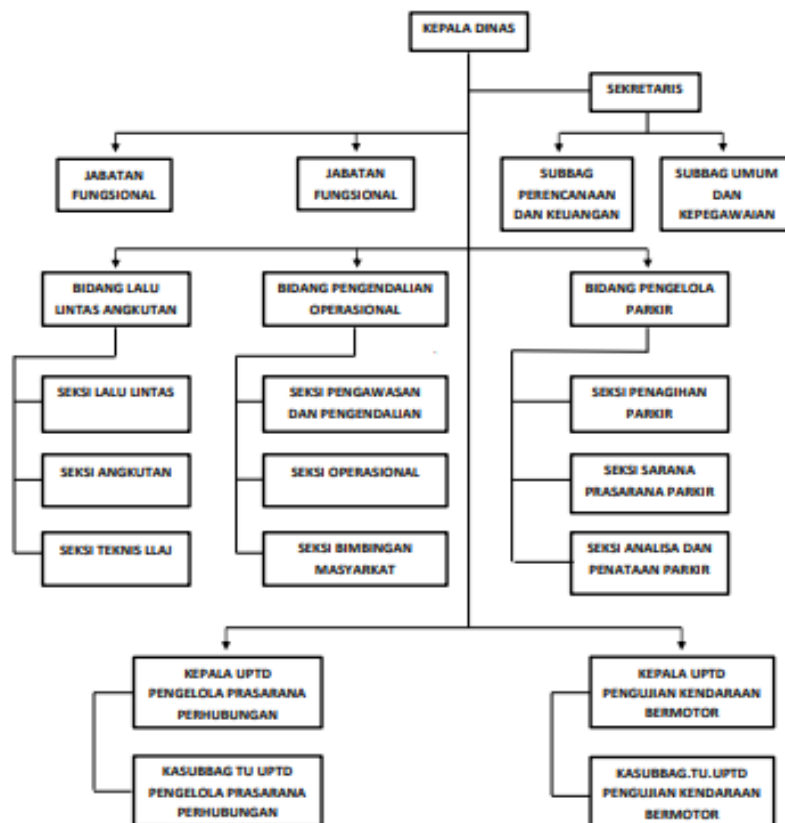
- Kantor
Jln. Lingkar Selatan Kenali Asam Bawah Terminal Truck PALL. X
- UPTD Angkutan Barang
Jln. Lingkar Selatan PALL.X

- UPTD Angkutan Penumpang
Jln. Sersan Zuraidi Kec. Pasar Jambi
- UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor
Jln. Lingkar Selatan Talang Gulo Kec. Kota Baru
- Jumlah Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi
 - ASN : 68 orang
 - TKK : 178 orang

3.5. Struktur organisasi

Gambar 3.1

Bagan Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Jambi



3.6. Tugas dan Fungsi

- Bidang LLA (Lalu Lintas) Tugas dan fungsi :
 1. Penataan dan penetapan rencana umum jaringan transportasi jalan kota
 2. Penyusunan dan penetapan kelas jalan pada jaringan jalan kota
 3. Penyelenggaraan Analisa dampak lalu lintas
 4. Penataan dan pengendalian perparkiran jaringan dan ruas-ruas jalan
 5. Penyelenggaraan manajemen dan rekayasa lalu lintas jalan
- Bidang Pengelola Parkir Tugas dan fungsi :
 1. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelola parkir
 2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di daerah di bidang pengelolaan parkir
 3. Pembinaan dan pengembangan di bidang pengelola parkir
 4. Penertiban dan pengamanan di bidang pengelola parkir
 5. Pengkoordinasian hubungan kerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta untuk kepentingan pelaksanaan tugas di bidang pengelola parkir
- Bidang Pengendalian Operasional Tugas dan fungsi :
 1. Penyusunan program kerja di bidang pengendalian operasional
 2. Pengawasan dan pengendalian kelancaran lalu lintas dan angkutan jalan
 3. Perencanaan dan evaluasi perilaku masyarakat mentaati aturan sektor perhubungan

4. Penyusunan dan pelaksanaan penindakan penegakan hukum sektor perhubungan
 5. Pengawasan, pengendalian, penertiban, dan penindakan hukum sesuai aturan larangan parkir di jalan
- UPTD Pengujian Barang Tugas dan fungsi :
1. Pelaksanaan penyusunan program kegiatan pengolahan pengujian kendaraan bermotor
 2. Penyelenggaraan kegiatan pengelolaan pengujian kendaraan bermotor
 3. Pelaksanaan pemungutan retribusi pengujian kendaraan bermotor
 4. Pelaksanaan pemeliharaan peralatan pengujian
 5. Pelaksanaan ketatausahaan UPTD
- UPTD Terminal Angkutan Barang
- A. Kepala UPTD Terminal Angkutan Barang Kepala UPTD Terminal Angkutan Barang merupakan Kepala di UPTD Terminal Angkutan Barang yang bertanggung jawab terhadap kelancaran tata usaha di UPTD Terminal Angkutan Barang, saat ini Kepala UPTD secara otomatis di jabat oleh Kepala UPTD Terminal Angkutan Barang, berikut tugas pokoknya ialah :
1. Menyusun rencana kerja UPTD Terminal Angkutan Barang
 2. Melaksanakan pembinaan administrasi UPTD Terminal Angkutan Barang
 3. Melaksanakan pelayanan terminal angkutan barang

4. Melaksanakan pemeriksaan dan penyidikan terhadap surat-surat kendaraan yang menyalahi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku
5. Melaksanakan pemungutan retribusi terminal angkutan barang dan sewa

B. Kasubag TU

Kasubag TU UPTD Terminal Angkutan Barang yang bertanggung jawab terhadap kelancaran tata usaha teknis pelaksanaan di UPTD Terminal Angkutan Barang, berikut tugas pokoknya ialah :

1. Menyusun rencana kerja sub bagian tata usaha UPTD
2. Melaksanakan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, perlengkapan, dan hubungan masyarakat
3. Melaksanakan tertib administrasi operasional terminal barang
4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi operasional terminal penumpang
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

3.7. Dasar Hukum

1. Peraturan Menteri Perhubungan RI No. PM 133 THN 2015 Tentang Pengujian Berkala Kendaraan Motor
2. Keputusan Menteri Perhubungan No. 71 THN 1993 Tentang Pengujian Berkala Bermotor

3. Undang-Undang No.22 THN 2009 Tentang Lalu Lintas Dan Angkutan Jalan
4. Undang-Undang No.12 THN 2008 Tentang Pemerintahan Daerah
5. Peraturan Pemerintah No.55 THN 2012 Tentang Kendaraan

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Bedasarkan dari penyebaran kuesioner penelitian yang disebarkan sebanyak 68 orang yakni pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi diperoleh karakteristik responden yang berupa jenis kelamin, umur, Pendidikan terakhir pegawai dan Masa kerja pegawai. Berikut ini adalah karakteristik responden pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi, yaitu :

4.1.1.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Bedasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 68 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi, data yang didapat mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	41	60,3
2	Perempuan	27	39,7
Total		68	100

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Bedasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 68 responden terdapat 41 responden atau 60,3% yang merupakan responden berjenis kelamin laki-laki, jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan

dengan responden perempuan yang berjumlah sebanyak 27 responden atau 39,7% dari 100% presentase.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Bedasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 68 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi, data yang didapat mengenai rentran skala umur responden sebagai berikut :

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Skala Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	20-30 tahun	56	82,4
2	31-40 tahun	12	17,6
3	41-50 tahun	-	-
4	>50 tahun	-	-
Total		68	100

Sumber :Olah Data Tahun 2025

Besadarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa frekuensi terbanyak responden bedasaekan umur yaitu pada rentan umur 20-30 tahun sebanyak 56 responden atau 82,4% dari jumlah keseluruhan responden yang ada. Frekuensi responden pada rentan umur 41-50 tahun dan >50 tahun memiliki hasil yang nihil atau tidak ada dari 100% presentase.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Bedasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 68 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota

Jambi, data yang didapat mengenai Pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA Sederajat	30	44,1
2	D3	18	26,5
3	S1	20	29,4
4	S2	-	-
Total		68	100

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 68 responden frekuensi paling banyak merupakan responden dengan jenjang Pendidikan terakhir SMA Sederajat sebanyak 30 responden atau 44,1%, kemudian frekuensi kedua paling banyak merupakan responden dengan Pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 responden atau 29,4%. dan dengan Pendidikan Diploma sebanyak 18 responden atau 26,5% dari total seluruh presentase 100%.

4.1.1.4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada 68 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi, data yang didapat mengenai masa kerja responden sebagai berikut

Tabel 4.4.
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-5 tahun	35	52,2
2	6-10 tahun	25	37,7
3	11-15 tahun	7	10,4
4	16-20 tahun	-	-
5	>20 tahun	-	-
Total		68	100

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden menjadi pegawai terbanyak ialah selama 1 – 5 tahun yaitu 52,2%, 6 – 10 tahun yaitu 37,7%, 16 – 20 tahun dan ≥ 20 tahun yaitu nihil dari 100%

4.1.2. Hasil Uji Penelitian Instrumen

4.1.2.1. Uji Validitas

Pada uji validitas ini digunakan untuk mengetahui mengenai kuesioner yang disusun dan diisi oleh responden itu menghasilkan hasil valid atau tidak valid, untuk mengetahui hasil tersebut perlu dilakukan dengan uji korelasi antara skor atau nilai dari tiap tiap pertanyaan yang diajukan dengan total skor kuesioner tersebut. Item-item dari setiap kuesioner tersebut akan dinyatakan valid apabila nilai dari r -hitung > dari pada nilai r -tabel. Pada penelitian ini penyebaran kuesioner disebar sebanyak 68 sampel dengan nilai $df = n-2$ jadi nilai df yang dihasilkan adalah 66 dengan Tingkat signifikansi sebesar 5% maka r -tabel yang didapatkan adalah 0,2387. Pada pertanyaan kuesioner didapatkan nilai r -hitung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r -hitung	r -tabel	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan (X1)	1	0,646	0,2387	Valid
	2	0,465	0,2387	Valid
	3	0,620	0,2387	Valid
	4	0,567	0,2387	Valid
	5	0,742	0,2387	Valid
	6	0,563	0,2387	Valid
	7	0,675	0,2387	Valid
	8	0,619	0,2387	Valid
	9	0,643	0,2387	Valid
	1	0,489	0,2387	Valid

Kompetensi (X2)	2	0,523	0,2387	Valid
	3	0,568	0,2387	Valid
	4	0,505	0,2387	Valid
	5	0,654	0,2387	Valid
	6	0,580	0,2387	Valid
Perilaku Kerja (X3)	1	0,246	0,2387	Valid
	2	0,648	0,2387	Valid
	3	0,489	0,2387	Valid
	4	0,505	0,2387	Valid
	5	0,579	0,2387	Valid
	6	0,486	0,2387	Valid
	7	0,379	0,2387	Valid
	8	0,500	0,2387	Valid
	9	0,451	0,2387	Valid
	10	0,535	0,2387	Valid
	11	0,695	0,2387	Valid
	12	0,581	0,2387	Valid
Kinerja (Y)	1	0,600	0,2387	Valid
	2	0,449	0,2387	Valid
	3	0,623	0,2387	Valid
	4	0,517	0,2387	Valid
	5	0,356	0,2387	Valid
	6	0,464	0,2387	Valid
	7	0,642	0,2387	Valid
	8	0,554	0,2387	Valid

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh indikator variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, perilaku kerja dan kinerja menghasilkan hasil yang valid dari masing-masing itemnya dinyatakan valid karena r-hitung menghasilkan angka lebih besar dibandingkan dengan r-tabel (0,2387).

4.1.2.2. Uji Reabilitas

Pada uji reliabilitas berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen dapat menghasilkan hasil yang serupa ketika diterapkan pada sampel yang sama. Suatu variabel dianggap reliabel jika menghasilkan

nilai yang konsisten. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai yang dihasilkan *Cronbach Alpha* >0,60. Bila nilai alpha yang dihasilkan mendekati angka satu, maka dari situ dapat dinilai bahwa nilai reabilitas data yang dihasilkan semakin baik atau terpercaya.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
Gaya Kepemimpinan(X1)	9	0,795	Reliabel
Kompetensi (X2)	6	0,716	Reliabel
Perilaku kerja(X3)	12	0,724	Reliabel
Kinerja (Y)	8	0,716	Reliable

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, perilaku kerja dan kinerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan hasil angka tersebut maka ketiga variabel tersebut berstatus reliabel.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah memahami karakteristik dari responden penelitian, hasil analisis data primer yang bersifat deskriptif diperoleh dari 68 responden terkait variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, perilaku kerja, dan kinerja.

4.1.3.1. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 9 item pertanyaan dari indikator-indikator terhadap variabel. Kuesioner penelitian ini diberikan dan diisi oleh 68 orang responden dan

memberikan hasil mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat dijelaskan berikut ini :

a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Hasil dari jawaban responden mengenai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Terhadap hubungan anatara pemimpin dan bawahan

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin menghormati hak dan kewajiban pegawai	3	12	31	16	5	209	Sedang
2	Pemimpin menghargai hasil kerja karyawan	1	13	25	24	5	221	Sedang
3	Tidak berpihak atau beriskap adil pada pegawai	7	13	19	24	5	205	Sedang
Jumlah							635	Sedang
Rata- Rata							211,7	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan berdasarkan pertanyaan mengenai hubungan antar pemimpin dan bawahan mendapatkan skor 635. Skor pertanyaan mengenai “Pemimpin menghormati hak dan kewajiban pegawai” mendapatkan skor 209 yang masuk kedalam kategori “sedang”.

Pertanyaan mengenai “Pemimpin menghargai hasil kerja karyawan” mendapatkan skor 221 yang masuk kedalam kategori “sedang” dan pertanyaan terakhir mengenai “Tidak berpihak atau beriskap adil pada pegawai” mendapatkan skor 205 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai hubungan antara pemimpin dan bawahan mendapatkan rata-rata dengan skor 211,7 yang masuk kedalam kategori “sedang”

b. Struktur tugas

Hasil dari jawaban responden mengenai struktur tugas yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Terhadap Struktur Tugas

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin membuat rencana kerja sederhana yang bisa disosialisasikan	2	6	23	29	8	239	Tinggi/puas
2	Pemimpin mewujudkan rencana kerja yang telah ditetapkan	8	10	19	21	10	219	Sedang
3	Pemimpin bertanggung jawab atas pekerjaanya	4	10	19	22	13	234	Tinggi/puas
Jumlah							692	Sedang
Skor							230,7	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan berdasarkan pertanyaan mengenai struktur tugas skor 692. Skor pertanyaan mengenai “Pemimpin membuat rencana kerja sederhana yang bisa disosialisasikan” mendapatkan skor 239 yang masuk kedalam kategori “tinggi/puas”. Pertanyaan mengenai “pemimpin mewujudkan rencana kerja yang telah ditetapkan” mendapatkan skor 219 yang masuk kedalam kategori “sedang” dan pertanyaan terakhir mengenai “pemimpin bertanggung jawab atas pekerjaannya” mendapatkan skor 234 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai struktur tugas mendapatkan rata-rata dengan skor 230,7 yang masuk kedalam kategori “sedang”

c. Kekuasaan

Hasil dari jawaban responden mengenai kekuasaan yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Terhadap Kekuasaan

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin selalu memerintah bawahan	11	15	19	19	4	194	Sedang
2	Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan	0	10	19	31	8	246	Tinggi/puas
3	Pemimpin mengembangkan kualitas bawahan	3	11	24	20	10	227	sedang
Jumlah							667	Sedang
Skor							22,3	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan berdasarkan pertanyaan mengenai kekuasaan skor 667. Skor pertanyaan mengenai “Pemimpin selalu memerintah bawahan” mendapatkan skor 194 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Pertanyaan mengenai “pemimpin tegas dalam mengambil keputusan” mendapatkan skor 246 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas” dan pertanyaan terakhir mengenai “pemimpin mengembangkan kualitas bawahan” mendapatkan skor 227 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai kekuasaan mendapatkan rata-rata dengan skor 22,3 yang masuk kedalam kategori “sedang”

d. Rekapitulasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Rekapitulasi pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dengan skor yang paling tinggi dan skor yang paling rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Rekapitulasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin membuat rencana kerja sederhana yang bisa disosialisasikan	3	12	31	16	6	209	Sedang
2	Pemimpin mewujudkan rencana kerja yang telah ditetapkan	1	13	25	24	5	221	Sedang
3	Pemimpin bertanggung jawab atas pekerjaanya	7	13	19	24	5	205	Sedang

4	Pemimpin selalu memerintah bawahan	2	6	23	29	8	239	Tinggi/puas
5	Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan	8	10	19	21	10	219	Sedang
6	Pemimpin mengembangkan kualitas bawahan	4	10	19	22	3	234	Tinggi/puas
7	Pemimpin selalu memerintah bawahan	11	15	19	19	4	194	Sedang
8	Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan	0	10	19	31	8	246	Tinggi/puas
9	Pemimpin mengembangkan kualitas bawahan	3	11	24	20	10	227	Sedang
Jumlah							1.994	Sedang
Rata- Rata							221,5	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dapat dilihat dari tabel 4.10 diatas pertanyaan paling rendah mendapatkan skor yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “Pemimpin selalu memerintah bawahan” dengan skor 194 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Sedangkan pertanyaan yang mendapatkan skor paling tinggi yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan” dengan skor 246 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan mendapatkan skor 1.994 dengan rata-rata skor 221,5 yang masuk kedalam kategori “sedang”.

4.1.3.2. Deskripsi Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi (X2) yang terdiri dari 6 item pertanyaan dari indikator-indikator terhadap variabel. Kuesioner peneliiian ini diberikan

dan diisi oleh 68 orang responden dan memberikan hasil mengenai variabel kompetensi dapat dijelaskan berikut ini :

a. Pengetahuan

Hasil dari jawaban responden mengenai pengetahuan yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Jawaban Responden Terhadap Pengetahuan

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Mampu menghubungkan berbagai konsep yang akan diterapkan	1	11	23	27	6	230	Sedang
2	Memiliki pemahaman tentang teori dan konsep yang relevan dibidangnya	5	4	22	26	11	238	Tinggi/puas
Jumlah							468	Tinggi/puas
Rata- Rata							234	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi berdasarkan pertanyaan mengenai pengetahuan 468. Skor pertanyaan mengenai “Mampu menghubungkan berbagai konsep yang akan diterapkan” mendapatkan skor 230 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Pertanyaan mengenai “Memiliki pemahaman tentang teori dan konsep yang relevan dibidangnya” masuk kedalam kategori “Tinggi/puas” dengan skor 238. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai pengetahuan

mendapatkan rata-rata dengan skor 234 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”

b. Keterampilan

Hasil dari jawaban responden mengenai keterampilan yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Jawaban Responden Terhadap Keterampilan

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai memiliki kemampuan menerapkan solusi baru dan beradaptasi akan perubahan	6	7	24	27	4	220	Sedang
2	Melakukan tugas-tugas dengan efisien dan efektif	5	12	15	24	12	194	Sedang
Jumlah							414	Sedang
Rata- Rata							207	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi berdasarkan pertanyaan mengenai keterampilan 414. Skor pertanyaan mengenai “Pegawai memiliki kemampuan menerapkan solusi baru dan beradaptasi akan perubahan” mendapatkan skor 220 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Pertanyaan mengenai “Melakukan tugas-tugas dengan efisien dan efektif” masuk kedalam kategori “sedang” dengan skor Secara

194. keseluruhan pertanyaan mengenai keterampilan mendapatkan rata-rata dengan skor 207 yang masuk kedalam kategori “sedang”

- c. Hasil dari jawaban responden mengenai sosial yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Jawaban Responden Terhadap Sosial

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai berkomunikasi dan berkolaborasi dalam tim	3	13	26	20	6	217	Sedang
2	Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya	2	8	16	31	11	245	Tinggi/puas
Jumlah							462	Sedang
Rata- Rata							231	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi berdasarkan pertanyaan mengenai sosial 462. Skor pertanyaan mengenai “Pegawai berkomunikasi dan berkolaborasi dalam tim” mendapatkan skor 217 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Pertanyaan mengenai “Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya” mendapatkan skor 245 masuk kedalam kategori “Tinggi/puas” Secara keseluruhan pertanyaan mengenai sosial mendapatkan rata-rata dengan skor 231 yang masuk kedalam kategori “sedang”

d. Rekapitulasi Skor Variabel Kompetensi (X2)

Rekapitulasi pertanyaan variabel kompetensi dengan skor yang paling tinggi dan skor yang paling rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Rekapitulasi Variabel Kompetensi (X2)

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Mampu menghubungkan berbagai konsep yang akan diterapkan	1	11	23	27	6	230	Sedang
2	Memiliki pemahaman tentang teori dan konsep yang relevan dibidangnya	5	4	22	26	11	238	Tinggi/puas
3	Pegawai memiliki kemampuan menerapkan solusi baru dan beradaptasi akan perubahan	6	7	24	27	4	220	Sedang
4	Melakukan tugas-tugas dengan efisien dan efektif	5	12	15	24	12	194	Sedang
5	Pegawai berkomunikasi dan berkolaborasi dalam tim	3	13	26	20	6	217	Sedang
6	Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya	2	8	16	31	11	245	Tinggi/puas
Jumlah							1.344	Sedang
Rata- Rata							224	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dapat dilihat dari tabel 4.14 diatas pertanyaan paling rendah mendapatkan skor yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “Melakukan tugas-tugas dengan efisien dan efektif” dengan skor 194 yang masuk kedalam ketegori “sedang”. Sedangkan pertanyaan yang mendapatkan skor

paling tinggi yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya” dengan skor 245 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Secara keseluruhan variabel kompetensi mendapatkan skor 1.344 dengan rata-rata skor 224 yang masuk kedalam kategori “sedang”.

4.1.3.3. Deskripsi Variabel Perilaku Kerja

Variabel perilaku kerja (X3) yang terdiri dari 12 item pertanyaan dari indikator-indikator terhadap variabel. Kuesioner penelitian ini diberikan dan diisi oleh 68 orang responden dan memberikan hasil mengenai variabel perilaku kerja dapat dijelaskan berikut ini :

a. Perilaku kinerja

Hasil dari jawaban responden mengenai perilaku kinerja yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku Kinerja

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	T S	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Banyak pekerjaan yang dihasilkan pegawai	5	7	22	25	9	230	Sedang
2	Pegawai melaksanakan tugas dengan akurat	6	15	12	29	6	218	Sedang
3	Pegawai patuh terhadap waktu dan aturan kerja	9	8	14	21	16	231	Sedang
Jumlah							679	Sedang
Skor							226,3	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa variabel perilaku kerja berdasarkan pertanyaan mengenai perilaku kinerja skor 679. Skor pertanyaan mengenai “Banyak pekerjaan yang dihasilkan pegawai” mendapatkan skor 230 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Pertanyaan mengenai “Pegawai melaksanakan tugas dengan akurat” mendapatkan skor 218 yang masuk kedalam kategori “sedang” dan pertanyaan terakhir mengenai “Pegawai patuh terhadap waktu dan aturan kerja” mendapatkan skor 231 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai perilaku kinerja mendapatkan rata-rata dengan skor 226,3 yang masuk kedalam kategori “sedang”

b. Perilaku sosial

Hasil dari jawaban responden mengenai perilaku sosial yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku Sosial

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai bisa bekerja sama dalam tim	7	5	17	24	15	239	Tinggi/puas
2	Pegawai menyampaikan informasi dengan jelas	1	10	17	27	13	245	Tinggi/puas
3	Pegawai bisa memahami perasaan sesama pegawai lainnya	7	8	24	24	5	216	Sedang
Jumlah							700	Tinggi/puas
Skor							233,3	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa variabel perilaku kerja berdasarkan pertanyaan mengenai perilaku sosial skor 700. Skor pertanyaan mengenai “Pegawai bisa bekerja sama dalam tim” mendapatkan skor 239 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Pertanyaan mengenai “Pegawai menyampaikan informasi dengan jelas” mendapatkan skor 245 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas” dan pertanyaan terakhir mengenai “Pegawai bisa memahami perasaan sesama pegawai lainnya” mendapatkan skor 216 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai perilaku sosial mendapatkan rata-rata dengan skor 233,3 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”

c. Perilaku adaptif

Hasil dari jawaban responden mengenai perilaku adaptif yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku Adaptif

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan	3	6	20	31	8	239	Tinggi/puas
2	Pegawai bisa bangkit dalam kesulitan	3	7	22	27	9	236	Tinggi/puas
3	Pegawai dapat menciptakan ide-ide baru	5	5	29	21	8	226	Sedang
Jumlah							701	Tinggi/puas
Skor							234	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa variabel perilaku kerja berdasarkan pertanyaan mengenai perilaku adaptif skor 701. Skor pertanyaan mengenai “Pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan” mendapatkan skor 239 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Pertanyaan mengenai “Pegawai bisa bangkit dalam kesulitan” mendapatkan skor 236 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas” dan pertanyaan terakhir mengenai “Pegawai dapat menciptakan ide-ide baru” mendapatkan skor 226 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai perilaku adaptif mendapatkan rata-rata dengan skor 234 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”

d. Perilaku Inovatif

Hasil dari jawaban responden mengenai perilaku inovatif yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku Inovatif

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai meningkatkan kemampuan diri	0	12	15	26	15	248	Tinggi/puas
2	Pegawai dapat menerima hal-hal baru	4	8	21	27	8	231	Sedang
3	Pegawai bisa memecahkan tugas yang diberikan dengan cara baru	4	6	21	31	6	233	Tinggi/puas
Jumlah							712	Tinggi/puas
Skor							237,3	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa variabel perilaku kerja berdasarkan pertanyaan mengenai perilaku inovatif skor 712. Skor pertanyaan mengenai “Pegawai meningkatkan kemampuan diri” mendapatkan skor 248 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Pertanyaan mengenai “Pegawai dapat menerima hal-hal baru” mendapatkan skor 231 yang masuk kedalam kategori “Sedang” dan pertanyaan terakhir mengenai “Pegawai bisa memecahkan tugas yang diberikan dengan cara baru” mendapatkan skor 233 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai perilaku inovatif mendapatkan rata-rata dengan skor 237,3 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”

e. Rekapitulasi Skor Variabel Perilaku Kerja

Rekapitulasi pertanyaan variabel perilaku kerja dengan skor yang paling tinggi dan skor yang paling rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Rekapitulasi Variabel Perilaku Kerja(X3)

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Banyak pekerjaan yang dihasilkan pegawai	5	7	22	25	9	230	Sedang
2	Pegawai melaksanakan tugas dengan akurat	6	15	12	29	6	218	Sedang
3	Pegawai patuh terhadap waktu dan aturan kerja	9	8	14	21	16	231	Sedang

4	Pegawai bisa bekerja sama dalam tim	7	5	17	24	15	239	Tinggi/puas
5	Pegawai menyampaikan informasi dengan jelas	1	10	17	27	13	245	Tinggi/puas
6	Pegawai bisa memahami perasaan sesama pegawai lainnya	7	8	24	24	5	216	Sedang
7	Pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan	3	6	20	31	8	239	Tinggi/puas
8	Pegawai bisa bangkit dalam kesulitan	3	7	22	27	9	236	Tinggi/puas
9	Pegawai dapat menciptakan ide-ide baru	5	5	29	21	8	226	Sedang
10	Pegawai meningkatkan kemampuan diri	0	12	15	26	15	248	Tinggi/puas
11	Pegawai dapat menerima hal-hal baru	4	8	21	27	8	231	Sedang
12	Pegawai bisa memecahkan tugas yang diberikan dengan cara baru	4	6	21	31	6	233	Tinggi/puas
Jumlah							2.792	Tinggi/puas
Rata- Rata							233	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dapat dilihat dari tabel 4.19 diatas pertanyaan paling rendah mendapatkan skor yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “Pegawai bisa memahami perasaan sesama pegawai lainnya” dengan skor 216 yang masuk kedalam kategori “sedang”. Sedangkan pertanyaan yang mendapatkan skor paling tinggi yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “Pegawai meningkatkan kemampuan diri” dengan skor 248

yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Secara keseluruhan variabel perilaku kerja mendapatkan skor 2.792 dengan rata-rata skor 233 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”.

4.1.3.4. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel Kinerja (Y) yang terdiri dari 9 item pertanyaan dari indikator-indikator terhadap variabel. Kuesioner penelitian ini diberikan dan diisi oleh 68 responden dan memberikan hasil mengenai variabel perilaku kerja dapat dijelaskan berikut ini :

a. Hasil kerja

Hasil dari jawaban responden mengenai hasil kerja yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Jawaban Responden Terhadap Hasil Kerja

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai memenuhi persyaratan standar kerja yang ditetapkan instansi	1	12	16	26	13	242	Tinggi/puas
2	Mampu mencapai target yang ditetapkan pemimpin	2	11	14	25	16	246	Tinggi/puas
3	Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu tanpa membuang waktu	3	6	21	28	10	240	Tinggi/puas
Jumlah							728	Tinggi/puas
Skor							243	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.20 dapat dilihat bahwa variabel kinerja berdasarkan pertanyaan mengenai hasil kerja skor 728. Skor pertanyaan mengenai “Pegawai memenuhi persyaratan standar kerja yang ditetapkan instansi” mendapatkan skor 242 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Pertanyaan mengenai “Mampu mencapai target yang ditetapkan pemimpin” mendapatkan skor 246 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas” dan pertanyaan terakhir mengenai “Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu tanpa membuang waktu” mendapatkan skor 240 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai hasil kerja mendapatkan rata-rata dengan skor 243 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”

b. Perilaku kerja

Hasil dari jawaban responden mengenai perilaku kerja yang dituangkan kedalam 3 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Jawaban Responden Terhadap Perilaku Kerja

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan	6	10	13	31	8	229	Sedang
2	Melakukan tindakan tanpa harus menunggu instruksi	9	15	14	24	6	207	Sedang

3	Kesesuaian antara beberapa data pengukuran yang sama dilakukan secara berulang	2	5	22	32	7	241	Tinggi/puas
Jumlah							667	Sedang
Skor							222,3	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.21 dapat dilihat bahwa variabel kinerja berdasarkan pertanyaan mengenai perilaku kerja skor 667. Skor pertanyaan mengenai “Melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan” mendapatkan skor 229 yang masuk kedalam kategori “Sedang”. Pertanyaan mengenai “Melakukan tindakan tanpa harus menunggu instruksi” mendapatkan skor 207 yang masuk kedalam kategori “Sedang” dan pertanyaan terakhir mengenai “Kesesuaian antara beberapa data pengukuran yang sama dilakukan secara berulang” mendapatkan skor 241 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Secara keseluruhan pertanyaan mengenai perilaku kerja mendapatkan rata-rata dengan skor 222,3 yang masuk kedalam kategori “Sedang”

c. Sifat pribadi

Hasil dari jawaban responden mengenai sifat pribadi yang dituangkan kedalam 2 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Jawaban Responden Terhadap Sifat Pribadi

	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	kesesuaian antara ucapan dan perbuatan	5	6	19	30	8	234	Tinggi/puas
2	Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang berupa gagasan	3	8	19	29	9	237	Tinggi/puas
Jumlah							471	Tinggi/puas
Skor							235,5	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.22 dapat dilihat bahwa variabel kinerja berdasarkan pertanyaan mengenai sifat pribadi skor 471. Skor pertanyaan mengenai “kesesuaian antara ucapan dan perbuatan” mendapatkan skor 234 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Pertanyaan terakhir mengenai “Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang berupa gagasan” mendapatkan skor 237 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”. Secara keseluruhan pertanyaan sifat pribadi pribadi mendapatkan rata-rata dengan skor 243 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”

d. Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja

Rekapitulasi pertanyaan variabel kinerja dengan skor yang paling tinggi dan skor yang paling rendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.23
Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja(Y)

Item	Pertanyaan	Jawaban					Skor	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai memenuhi persyaratan standar kerja yang ditetapkan instansi	1	12	16	26	13	242	Tinggi/puas
2	Mampu mencapai target yang ditetapkan pemimpin	2	11	14	25	16	246	Tinggi/puas
3	Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu tanpa membuang waktu	3	6	21	28	10	240	Tinggi/puas
4	Melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan	6	10	13	31	8	229	Sedang
5	Melakukan tindakan tanpa harus menunggu instruksi	9	15	14	24	6	207	Sedang
6	Kesesuaian antara beberapa data pengukuran yang sama dilakukan secara berulang	2	5	22	32	7	241	Tinggi/puas
7	kesesuaian antara ucapan dan perbuatan	5	6	19	30	8	234	Tinggi/puas
8	Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang berupa gagasan	3	8	19	29	9	237	Tinggi/puas
Jumlah							1.876	Tinggi/puas
Skor							234,5	

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dapat dilihat dari tabel 4.23 diatas pertanyaan paling rendah mendapatkan skor yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “Melakukan tindakan tanpa harus menunggu instruksi” dengan skor 207

yang masuk kedalam kategori “sedang”. Sedangkan pertanyaan yang mendapatkan skor paling tinggi yaitu pertanyaan yang membahas mengenai “Mampu mencapai target yang ditetapkan pemimpin” dengan skor 246 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Secara keseluruhan variabel kinerja mendapatkan skor 1.876 dengan rata-rata skor 234,5 yang masuk kedalam kategori “Tinggi/puas”.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

Ada 4 uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam menguji apakah ada data yang berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.24 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.76474712
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,089
	Negative	-0,051
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.200 ^d

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan hasil yang didapat model regresi

berdistribusi normal atau dalam artian memenuhi syarat asumsi normalitas. Maka secara kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

4.1.4.2. Uji Autokorelasi

Hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.25
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,741 ^a	0,550	0,529	2,82880	2,110

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,110 dari nilai tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 0,05. Jumlah sample sebanyak 68 orang, jumlah variabel ($k=3$) maka nilai $dL = 1,5164$ nilai $dU = 1,7001$ dan nilai $4-dU = 2,2999$ Dipenelitian ini tidak terjadi autokorelasi $dL < dW < 4-dU$.

4.1.4.3. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.26
Hasil Uji Multikolinieritas

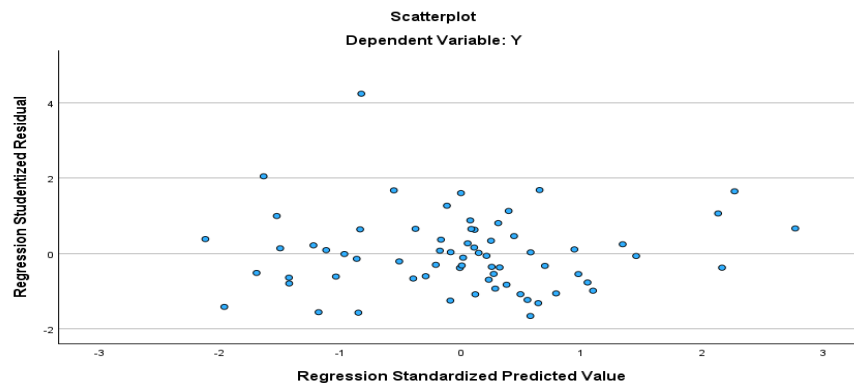
Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya kepemimpinan	0,958	1.044
Kompetensi	0,826	1.210
Perilaku kerja	0,805	1.243

Sumber ; Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja < 10 dan nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja $> 0,1$. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regrasi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.1 diatas grafik scatterplot dapat terlihat bahwa model regresi tidak membentuk suatu pola tertentu dan dapat dilihat bahwa titik titik pada gambar diatas menyebar secara acak berarti didalam penelitian ini tidak mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.27
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	0,145	2.894		0,050	0,960
	Gaya kepemimpinan	0,199	0,068	0,252	2,945	0,004
	Kompetensi	0,388	0,120	0,298	3,228	0,002
	Perilaku kerja	0,333	0,067	0,465	4,977	<,001

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.27 diatas hasil analisis regresi linier berganda, maka persamaan regresi liner yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,145 + 0,199 X1 + 0,388 X2 + 0,333 X3$$

1. Constanta (a) = 0,145

Dari hasil analisi regresi linier berganda dapat dilihat nilai constanta adalah 0,145 yang berarti bahwa variabel nilai independent (gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja) dianggap sama dengan nol (0), berarti nilai variabel dependen (kinerja) sebesar 0,145. Jika nilai koefien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Jika nilai dari variabel gaya kepemimpinan bernilai positif terhadap kinerja dengan nilai 0,199. Berarti setiap nilai variabel gaya kepemimpinan dinaikkan 1%, maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,199.

3. Variabel Kompetensi (X2)

Jika nilai dari variabel kompetensi bernilai positif terhadap kinerja dengan nilai 0,388. Berarti setiap nilai variabel kompetensi dinaikkan 1%, maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,388.

4. Variabel Perilaku Kerja (X3)

Nilai dari variabel perilaku kerja bernilai positif terhadap kinerja dengan nilai 0,333. Berarti setiap nilai variabel perilaku kerja dinaikkan 1%, maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,333.

4.1.5.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pada variabel independent (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.28
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,741 ^a	0,550	0,529	2,82880	2,110

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 52,9%. Nilai tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja mempengaruhi kinerja sebesar 52,9%.

Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

4.1.5.3. Uji Simultan (Uji-F)

Apakah variabel independent (X1, X2 dan X3) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	624,988	3	208,329	26,034	< 0,001 ^b
	Residual	512,136	64	8,002		
	Total	1137,125	67			

Sumber : Olah Data Tahun 2025

Dari tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar <0,001. Nilai signifikan $0,001 < 0,05$, berarti variabel independent yaitu variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja.

Dari tabel 4.26 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja secara Simultan memiliki nilai F-hitung sebesar 26,034 dan nilai F-tabel sebesar 2,75 berarti $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$. Dari nilai signifikan $0,001 < 0,005$ yang dihasilkan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, perilaku kerja sehingga berarti berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y).

4.1.5.4. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk secara parsial mengevaluasi apakah pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak. Hasil uji t dapat dianalisis melalui nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.27.

Dari tabel 4.27 dapat dilihat bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Variabel Gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,945 dan nilai t-tabel 1,667 berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dari nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, sehingga berarti variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).
2. Variabel kompetensi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,228 dan nilai t-tabel 1,667 berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dari nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel kompetensi menghasilkan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, sehingga berarti variabel kompetensi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).
3. Variabel perilaku kerja memiliki nilai t-hitung 4,977 dan nilai t-tabel 1,667 berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Dari nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel perilaku kerja menghasilkan nilai signifikansi $< 0,001 <$

0,05, sehingga berarti variabel perilaku kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).

4.2. Analisis dan Pembahasan

4.2.1. Gambaran Gaya Kepemimpinan Kompetensi, Perilaku Kerja dan Kinerja

Gaya Kepemimpinan bisa menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja. Didalam penelitian ini merupakan gambaran tentang Gaya Kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kota Jambi didalam bekerja berdasarkan dari pendapat pegawai. Dari hasil penelitian mengenai gambaran Gaya Kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata nilai 221,5 yang masuk kedalam kategori “Sedang”. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam keadaan Sedang.

Kompetensi bisa menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja. Kompetensi didalam penelitian ini merupakan gambaran tentang kompetensi di Dinas Perhubungan Kota Jambi didalam bekerja berdasarkan dari pendapat pegawai. Dari hasil penelitian mengenai gambaran kompetensi di Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata nilai 224 yang masuk kedalam kategori “Sedang”. Hal ini berarti bahwa kompetensi Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam keadaan Sedang.

Perilaku kerja bisa menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja. Perilaku kerja didalam penelitian ini merupakan gambaran tentang perilaku kerja di Dinas Perhubungan Kota Jambi didalam bekerja berdasarkan dari pendapat pegawai. Dari hasil penelitian mengenai tentang perilaku kerja di

Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata nilai 233 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Hal ini berarti bahwa perilaku kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam keadaan tinggi / puas.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai pegawai dalam menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya. Kinerja merupakan gambaran mengenai bagaimana kinerja pegawai yang dilaksanakan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Jambi berdasarkan dari pendapat pegawai. Dari hasil penelitian mengenai gambaran kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata nilai 234,5 yang masuk kedalam kategori “tinggi / puas”. Hal ini berarti bahwa kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dalam keadaan tinggi / puas.

4.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pegawainya, agar para pegawai mau bekerjasama dan melakukan pekerjaannya secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam bagian manajemen, dimana pemimpin harus dapat menciptakan *integrasi* yang serasi dengan para pegawainya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong pekerja pegawai. Pemimpin juga harus mempengaruhi pegawainya untuk memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan

Gaya kepemimpinan merupakan variabel independent atau variabel bebas yang diteliti dan diuji pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ini ditunjukan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Dari nilai tersebut

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja, maka pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang optimal akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

4.2.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan kemampuan seorang pegawai yang mendukung faktor kinerja pegawai itu sendiri, kompetensi pegawai memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi, memiliki sikap untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Kompetensi juga kumpulan dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan suatu kualitas yang memadai, Oleh karena itu kompetensi seseorang perlu untuk ditingkatkan dan dimaksimalkan guna untuk mencapai tujuan.

Kompetensi merupakan variabel independent atau variabel bebas yang diteliti dan diuji pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ini ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja, maka pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

4.2.4. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan penting dalam kehidupan bekerja, perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh

pegawai di instansi tersebut. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai suatu motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja.

Perilaku kerja merupakan variabel independent atau variabel bebas yang diteliti dan diuji pada penelitian ini ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $<0,001$. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja, pegawai yang memiliki perilaku kerja yang baik akan meningkatkan kinerja.

4.2.5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Perilaku kerja Terhadap kinerja

Bedasarkan dari hasil uji F yang dilakukan dalam penelitian ini didapatkan nilai signifikansi $< 0,001^b$ dengan $\alpha = 0,05$ dari nilai yang dihasilkan, maka nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dari nilai ini dapat menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Nilai Adjusted R Square sebesar 52,9% Nilai tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja mempengaruhi kinerja sebesar 52,9%. Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Bedasarkan penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi yang telah dilakukan, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 221,5 yang masuk kedalam kategori Sedang, variabel kompetensi pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 224 yang masuk kedalam kategori sedang, variabel perilaku kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 233 yang masuk kedalam kategori tinggi/puas dan variabel kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 234,5 yang masuk kedalam kategori tinggi/puas.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $< 0,001$ $< 0,05$. Variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja mempengaruhi kinerja sebesar 52,9%. Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan signifikan $0,004 < 0,05$ kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Begitupun dengan variabel perilaku kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Perhubungan Kota Jambi diharapkan untuk dapat terus meningkatkan gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja bagi pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dari pegawai agar dapat memudahkan dalam meningkatkan kinerja secara maksimal.
2. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai yang relevan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas objek penelitian sehingga informasi yang didapat dan diperoleh akan lebih luas lagi mengenai gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai, seperti dengan menambah variabel bebas atau independent lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. W. (2021). *Perilaku Kerja dan Kinerjanya dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dito, M., & Liana, T. (2022). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(3), 33-47.
- Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS . Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: Deepublish CV. Budi Utama
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hidayati, N. (2022). *Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi*, vol. 10(2), 110-115.
- Ika Nurhaliza Fatmalasari, Fardan Abdillah M. (2024). "Pengaruh Pendistribusian Dana Zakat Terhadap Kesejahteraan Mustahik Melalui Program Pendidikan Yakesma Kota Sorong", At-Thariqah: Jurnal Ekonomi
- Indra, M., & Lestari, R. (2022). *Pengaruh Karakteristik Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Retail*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 58-72.
- Kuncoro, T. Wahyu., Sudarwati., dan Djumali. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri*. *Edunomika*, Vol. 03, No. 02, Agustus 2019, pp. 310-317
- Kusnadi, A., & Indah, S. (2022). *Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 10(2), 50-65.
- Kusuma, R. (2022). *Manajemen SDM dalam Organisasi Modern*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 25-35.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Muh Asdar. (2020). "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON WATAMPONE", *Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE*

Santoso, B. (2022). *Teori Motivasi dan Perilaku Kerja. Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 8(3), 78-85.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta, Cv.*

Suyanto, A. (2022). *Perilaku Kerja dalam Organisasi: Teori dan Praktik. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 14(3), 89-95.

Lampiran

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi maka bersama ini memohon kesediaan waktu bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Vera febriyanti

NIM : 2100861201030

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi**

Kuesioner ini diajukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan Bapak/Ibu memberikan jawaban menurut masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya

Vera Febriyanti

LEMBAR PENGISIAN KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki : ☐ Perempuan
3. Umur : ☐ 20-30 Tahun
☐ 31-40 Tahun
☐ 41-50 Tahun
☐ >50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA
☐ D3
☐ S1
☐ S2
5. Masa Kerja : ☐ 1-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun
☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun
☐ >20 Tahun

*) Beri tanda centang (√) didalam kotak yang tersedia

Petunjuk Pengisian:

1. Istilah identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi anda secara jujur

- Setiap pernyataan telah disediakan lima buah jawaban, pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda centang (✓).

Alternatif pilihan 1 sampai 5 jawab pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1
- Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- Cukup setuju (CS) diberi bobot 3
- Setuju (S) diberi bobot 4
- Sangat setuju (SS) diberi bobot 5

PERNYATAAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Hubungan Antara Pemimpin dan Bawahan						
1	Pemimpin menghormati hak dan kewajiban pegawai					
2	Pemimpin menghargai hasil kerja pegawai					
3	Tidak berpihak atau bersikap adil kepada bawahan					
Struktur Tugas						
4	Pemimpin membuat rencana kerja sederhana yang bisa disosialisasikan					
5	Pemimpin mewujudkan rencana kerja yang telah ditetapkan					
6	Pemimpin bertanggung jawab atas pekerjaannya					
Kekuasaan						
7	Pemimpin selalu memerintah bawahan					
8	Pemimpin tegas dalam mengambil keputusan					
9	Pemimpin mengembangkan kualitas bawahan					

PERNYATAAN TENTANG KOMPETENSI (X2)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	SS	S
Pengetahuan						
1	Mampu menghubungkan berbagai konsep yang akan diterapkan					
2	Memiliki pemahaman tentang teori dan konep yang relevan di bidangnya					
Keterampilan						
3	Pegawai memiliki kemampuan menerapkan solusi baru dan beradaptasi akan perubahan					
4	Pegawai melakukan tugas-tugas dengan efisien dan efektif					
Sikap						
5	Cara pegawai dalam berkomunikasi dan berkolaborasi dalam tim					
6	Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan					

PERNYATAAN TENTANG PERILAKU KERJA (X3)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	SS	S
Perilaku Kinerja						
1	Banyak pekerjaan yang dihasilkan pegawai					
2	Pegawai melaksanakan tugas dengan akurat					
3	Pegawai patuh terhadap waktu dan aturan kerja					
Perilaku Sosial						
4	Pegawai bisa bekerja sama dalam tim					
5	Pegawai menyampaikan informasi dengan jelas					
6	Pegawai bisa memahami perasaan sesama pegawai lainnya					
Perilaku Adaptif						
7	Pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan					
8	Pegawai bangkit dari kesulitan					
9	Pegawai menciptakan ide-ide baru					

Perilaku Inovatif						
10	Pegawai meningkatkan kemampuan diri					
11	Pegawai dapat menerima hal-hal baru					
12	Pegawai bisa memecahkan tugas yang diberikan dengan cara baru					

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

N0	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	SS	S
Hasil Kerja						
1	Pegawai memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan instansi					
2	Mampu mencapai target yang ditetapkan pemimpin					
3	Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu tanpa membuang waktu					
Perilaku Kerja						
4	Melakukan segala kegiatan sesuai aturan yang ditetapkan					
5	Melakukan tindakan atau melakukan sesuatu tanpa harus menunggu intruksi					
6	Kesesuaian data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang					
Sifat Pribadi						
7	Kesesuaian antara ucapan dan perbuatan					
8	Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru berupa gagasan					

Karakteristik Responden

No. Resp	Karakteristik Responden			
	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Masa kerja
1	laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
2	laki-laki	31-40 tahun	D3	6-10 tahun
3	perempuan	20-30 tahun	D3	1-5 tahun
4	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
5	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
6	laki-laki	20-30 tahun	D3	1-5 tahun
7	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
8	perempuan	31-40 tahun	S1	11-15 tahun
9	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
10	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
11	laki-laki	20-30 tahun	D3	1-5 tahun
12	laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
13	perempuan	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
14	perempuan	20-30 tahun	D3	1-5 tahun
15	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
16	laki-laki	20-30 tahun	D3	1-5 tahun
17	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
18	perempuan	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
19	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
20	laki-laki	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
21	laki-laki	31-40 tahun	D3	1-5 tahun
22	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
23	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
24	laki-laki	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
25	laki-laki	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
26	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
27	laki-laki	31-40 tahun	D3	1-5 tahun
28	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
29	perempuan	31-40 tahun	D3	6-10 tahun
30	laki-laki	20-30 tahun	SMA	11-15 tahun
31	laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
32	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
33	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
34	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
35	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
36	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
37	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun

38	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
39	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
40	perempuan	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
41	laki-laki	20-30 tahun	S1	11-15 tahun
42	perempuan	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
43	laki-laki	20-30 tahun	S1	11-15 tahun
44	laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
45	laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
46	perempuan	20-30 tahun	S1	11-15 tahun
47	perempuan	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
48	perempuan	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
49	laki-laki	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
50	laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
51	perempuan	20-30 tahun	S1	1-5 tahun
52	perempuan	31-40 tahun	S1	11-15 tahun
53	laki-laki	20-30 tahun	S1	11-15 tahun
54	laki-laki	20-30 tahun	D3	1-5 tahun
55	perempuan	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
56	laki-laki	20-30 tahun	D3	1-5 tahun
57	laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
58	laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
59	perempuan	20-30 tahun	D3	1-5 tahun
60	perempuan	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
61	laki-laki	20-30 tahun	D3	1-5 tahun
62	perempuan	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
63	perempuan	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
64	laki-laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
65	laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
66	laki-laki	20-30 tahun	S1	1-5 tahun
67	laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
68	laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun

Data ordinal

Gaya Kepemimpinan (X1)

Responden	Pertanyaan									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	4	4	5	4	4	1	4	3	32
2	5	5	1	3	2	3	3	3	2	27
3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	30
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	37
5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
6	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36
7	3	2	3	3	3	3	3	4	4	28
8	4	3	4	3	3	3	3	4	4	31
9	4	3	3	3	2	3	3	3	2	26
10	4	4	3	4	4	4	4	5	5	37
11	4	2	2	3	4	4	3	4	4	30
12	2	1	3	3	4	4	3	4	3	27
13	4	3	4	4	5	4	3	4	4	35
14	3	2	3	4	4	3	3	4	3	29
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
17	2	3	4	3	4	4	3	4	4	31
18	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32
21	2	3	4	4	4	5	4	4	3	33
22	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31
23	5	3	5	5	4	5	4	5	5	41
24	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33
25	3	2	4	3	3	4	4	3	4	30
26	4	3	4	3	4	3	4	3	3	31
27	2	2	3	4	4	3	4	4	3	29
28	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
30	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
31	4	3	4	4	3	5	4	3	5	35
32	3	4	5	3	4	5	3	4	5	36
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

35	4	2	3	4	3	4	3	4	3	30
36	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
37	4	4	4	3	4	3	4	3	5	34
38	3	4	5	3	4	5	3	4	5	36
39	4	5	3	4	5	3	4	5	3	36
40	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
41	4	3	4	4	4	3	4	5	4	35
42	3	4	2	2	4	4	3	4	3	29
43	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
44	2	2	2	2	2	5	2	2	2	21
45	4	5	3	5	5	5	5	5	5	42
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
49	2	5	3	3	2	4	4	4	3	30
50	5	4	4	4	5	3	2	5	5	37
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	1	3	2	4	4	2	4	3	5	28
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
54	5	4	3	4	5	4	5	4	5	39
55	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
56	3	5	3	3	2	4	4	4	3	31
57	3	4	4	5	2	3	1	4	1	27
58	2	3	4	2	1	5	4	4	3	28
59	5	2	5	5	5	5	5	5	2	39
60	3	2	3	5	1	2	3	2	3	24
61	4	4	4	3	4	5	5	3	4	36
62	1	2	4	4	3	4	3	3	3	27
63	3	3	1	4	2	1	1	2	4	21
64	3	3	2	3	1	4	2	4	3	25
65	4	3	4	4	5	4	5	4	4	37
66	5	3	4	4	4	5	4	2	4	35
67	5	3	3	4	3	5	4	2	4	33
68	2	3	4	1	3	1	3	4	2	23

Kompetensi (X2)

Responden	Pertanyaan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	2	3	4	4	19
2	3	4	4	3	1	2	17
3	3	3	1	2	4	3	16
4	2	5	4	3	3	4	21
5	3	4	4	5	2	5	23
6	3	4	4	2	2	2	17
7	4	4	3	3	3	4	21
8	4	5	4	2	2	3	20
9	3	5	3	4	4	5	24
10	4	2	5	1	5	3	20
11	2	2	4	5	5	3	21
12	4	5	3	4	4	4	24
13	4	5	4	2	2	4	21
14	3	4	4	4	3	4	22
15	4	3	4	3	3	4	21
16	4	3	4	3	4	5	23
17	4	5	5	5	5	5	29
18	3	5	4	5	3	4	24
19	4	4	3	4	4	4	23
20	4	1	4	5	5	3	22
21	2	4	3	4	3	4	20
22	3	4	4	4	4	4	23
23	3	4	3	4	3	4	21
24	4	4	4	3	3	4	22
25	3	3	4	3	4	4	21
26	4	4	3	4	4	3	22
27	4	1	1	2	3	5	16
28	3	4	3	3	2	2	17
29	4	4	3	4	3	4	22
30	4	5	5	4	4	5	27
31	4	4	3	4	3	5	23
32	3	3	3	5	4	4	22
33	3	4	3	3	3	4	20
34	4	4	3	4	4	4	23
35	5	5	4	4	5	5	28
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	4	4	5	3	3	22

38	4	3	3	4	5	5	24
39	3	2	2	5	3	4	19
40	2	3	4	2	2	3	16
41	5	4	2	4	3	2	20
42	3	3	1	1	2	5	15
43	4	5	1	2	3	4	19
44	2	3	4	5	2	1	17
45	2	3	1	2	2	1	11
46	5	3	3	2	1	2	16
47	5	2	2	4	2	4	19
48	1	3	4	3	2	4	17
49	2	3	4	5	1	2	17
50	5	1	2	3	4	5	20
51	4	3	4	5	3	2	21
52	3	3	4	4	3	3	20
53	2	3	2	4	3	2	16
54	3	4	3	1	3	4	18
55	3	1	1	1	2	3	11
56	4	4	5	4	4	4	25
57	4	3	4	2	4	4	21
58	4	1	3	1	3	4	16
59	4	4	4	4	3	4	23
60	2	4	3	3	2	3	17
61	4	4	4	4	4	3	23
62	4	4	3	3	4	3	21
63	2	3	2	2	3	4	16
64	4	4	3	4	3	4	22
65	3	4	3	4	3	4	21
66	3	4	3	5	4	4	23
67	5	3	3	4	4	3	22
68	2	3	2	4	3	2	16

Perilaku Kerja (X3)

Responden	Pertanyaan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	4	33
2	3	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	36
3	3	4	5	5	5	1	2	3	4	4	4	5	45
4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	2	38
5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	48

6	4	4	5	4	4	3	3	3	4	2	5	5	46
7	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	46
8	3	2	5	4	4	2	2	1	1	2	3	1	30
9	3	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	3	47
10	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	57
11	1	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	43
12	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	41
13	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	40
14	4	4	2	4	5	2	4	4	3	4	3	3	42
15	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	41
16	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	45
17	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
18	1	3	2	1	1	1	3	4	4	3	5	4	32
19	5	2	5	4	3	3	4	2	4	4	1	4	41
20	4	1	1	2	3	4	3	4	4	3	3	4	36
21	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	45
22	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	49
23	3	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	3	39
24	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	42
25	2	4	1	5	3	4	5	4	4	3	3	4	42
26	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	42
27	4	1	1	5	3	3	1	2	3	3	2	1	29
28	1	2	1	1	3	4	4	4	5	3	3	4	35
29	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	43
30	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	55
31	2	2	1	3	3	4	5	2	3	4	4	4	37
32	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	40
33	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	41
34	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
35	3	4	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	44
36	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51
37	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	38
38	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	49
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
40	2	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	4	31
41	1	1	1	4	4	4	5	5	5	3	4	4	41
42	5	3	4	5	2	1	1	2	3	5	4	3	38
43	5	2	1	5	4	3	3	2	1	5	3	4	38
44	3	1	2	3	2	1	5	5	3	2	1	1	29
45	3	2	3	4	5	3	4	5	2	2	4	3	40
46	3	5	5	4	3	3	2	2	1	2	2	3	35

47	5	5	4	1	2	5	3	4	3	5	4	3	44
48	5	2	2	3	3	2	4	4	3	2	1	3	34
49	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	37
50	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	33
51	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	39
52	4	3	4	3	3	4	2	1	5	2	2	3	36
53	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	3	2	36
54	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	44
55	3	4	4	3	2	3	5	4	5	2	2	3	40
56	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	44
57	4	4	3	4	4	5	5	4	1	3	4	4	45
58	5	2	3	4	5	2	4	3	2	5	3	4	42
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
60	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	3	4	35
61	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	47
62	1	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	38
63	3	4	2	4	2	3	1	1	2	5	4	4	35
64	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	44
65	5	2	3	4	2	1	3	3	4	3	4	3	37
66	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	40
67	4	3	3	4	3	1	5	4	4	4	2	1	38
68	4	2	3	2	2	2	3	2	4	5	4	4	37

Kinerja (Y)

Responden	Pertanyaan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	5	5	5	5	5	3	37
2	5	5	1	4	2	3	3	1	24
3	5	5	3	2	1	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	4	4	3	1	4	5	5	3	29
6	4	4	5	4	4	4	4	4	33
7	3	3	4	4	4	3	5	4	30
8	4	3	2	1	5	4	3	2	24
9	4	4	4	3	2	3	3	2	25
10	5	5	5	3	2	3	5	5	33
11	4	4	3	2	4	4	4	4	29
12	4	2	3	3	4	4	3	4	27
13	2	2	4	4	3	4	4	5	28

14	3	5	4	2	1	4	4	4	27
15	4	3	4	5	1	5	4	4	30
16	3	5	2	4	1	3	4	4	26
17	5	5	5	5	4	4	5	5	38
18	3	3	3	4	4	4	4	4	29
19	3	3	3	4	3	4	2	4	26
20	4	4	4	4	3	4	3	3	29
21	2	4	4	4	2	4	3	3	26
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	3	4	3	3	4	4	3	3	27
24	4	3	4	3	4	4	2	4	28
25	4	4	4	4	2	4	5	3	30
26	2	1	3	4	3	4	4	4	25
27	3	4	3	4	3	4	4	4	29
28	3	5	3	1	1	4	4	3	24
29	4	4	5	4	3	4	4	2	30
30	5	5	5	5	5	4	5	5	39
31	4	3	4	3	4	3	4	4	29
32	4	3	4	3	3	3	4	3	27
33	4	3	4	4	3	3	4	3	28
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	2	5	5	2	3	5	2	28
36	5	5	5	4	4	4	4	4	35
37	3	3	4	5	4	3	3	3	28
38	4	5	4	4	4	4	4	4	33
39	5	5	5	5	1	5	5	5	36
40	4	5	5	4	2	1	1	3	25
41	3	5	3	2	2	3	3	5	26
42	2	1	4	5	1	2	3	4	22
43	4	5	2	1	4	5	1	2	24
44	2	3	3	4	4	3	2	1	22
45	5	2	3	2	3	4	2	3	24
46	2	3	2	1	2	3	1	2	16
47	5	4	5	4	2	4	3	4	31
48	2	4	1	3	3	3	1	4	21
49	4	3	2	3	4	5	1	2	24
50	3	2	5	1	2	3	4	5	25
51	4	2	4	4	5	4	3	3	29
52	1	2	2	2	4	4	2	3	20

53	5	4	3	2	3	2	4	4	27
54	3	5	3	4	5	4	3	4	31
55	3	4	3	2	1	2	3	1	19
56	4	4	4	3	4	3	4	4	30
57	3	4	3	4	4	3	3	4	28
58	2	2	3	4	2	3	4	5	25
59	5	4	4	4	5	5	3	3	33
60	2	2	4	3	2	3	4	3	23
61	4	4	4	3	3	4	4	3	29
62	2	5	4	3	4	5	4	4	31
63	4	3	3	2	2	1	2	3	20
64	2	4	4	4	1	3	3	3	24
65	3	2	3	4	4	2	4	5	27
66	2	4	3	4	3	4	4	4	28
67	5	4	4	4	5	4	3	4	33
68	3	2	4	2	2	2	3	2	20

Data Interval Penelitian

Gaya Kepemimpinan (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	total x1
1	2,902	4,262	3,863	5,273	3,483	3,512	1,000	3,135	2,978	30,409
2	4,894	5,345	1,000	2,838	1,824	2,469	2,520	2,061	1,922	24,873
3	1,969	4,262	2,728	4,004	2,496	3,512	2,520	3,135	2,978	27,605
4	3,839	4,262	2,728	4,004	3,483	3,512	3,654	4,378	5,000	34,861
5	2,902	3,235	3,863	4,004	3,483	3,512	3,654	2,061	2,978	29,693
6	3,839	3,235	3,863	4,004	3,483	3,512	3,654	4,378	3,964	33,933
7	2,902	2,160	2,728	2,838	2,496	2,469	2,520	3,135	3,964	25,211
8	3,839	3,235	3,863	2,838	2,496	2,469	2,520	3,135	3,964	28,359
9	3,839	3,235	2,728	2,838	1,824	2,469	2,520	2,061	1,922	23,436
10	3,839	4,262	2,728	4,004	3,483	3,512	3,654	4,378	5,000	34,861
11	3,839	2,160	1,799	2,838	3,483	3,512	2,520	3,135	3,964	27,250
12	1,969	1,000	2,728	2,838	3,483	3,512	2,520	3,135	2,978	24,163
13	3,839	3,235	3,863	4,004	4,791	3,512	2,520	3,135	3,964	32,864
14	2,902	2,160	2,728	4,004	3,483	2,469	2,520	3,135	2,978	26,379
15	3,839	3,235	3,863	4,004	3,483	3,512	3,654	2,061	3,964	31,615
16	3,839	3,235	3,863	2,838	3,483	2,469	3,654	2,061	3,964	29,405
17	1,969	3,235	3,863	2,838	3,483	3,512	2,520	3,135	3,964	28,519
18	2,902	4,262	2,728	4,004	2,496	3,512	2,520	3,135	2,978	28,538
19	3,839	4,262	3,863	4,004	3,483	3,512	3,654	3,135	3,964	33,717
20	2,902	4,262	3,863	2,838	3,483	2,469	3,654	2,061	3,964	29,495
21	1,969	3,235	3,863	4,004	3,483	4,701	3,654	3,135	2,978	31,022
22	2,902	3,235	3,863	2,838	3,483	2,469	3,654	2,061	3,964	28,468
23	4,894	3,235	5,172	5,273	3,483	4,701	3,654	4,378	5,000	39,790
24	2,902	4,262	3,863	4,004	3,483	2,469	3,654	3,135	2,978	30,751
25	2,902	2,160	3,863	2,838	2,496	3,512	3,654	2,061	3,964	27,449
26	3,839	3,235	3,863	2,838	3,483	2,469	3,654	2,061	2,978	28,420
27	1,969	2,160	2,728	4,004	3,483	2,469	3,654	3,135	2,978	26,579
28	2,902	3,235	2,728	2,838	3,483	3,512	3,654	2,061	2,978	27,391
29	4,894	4,262	3,863	4,004	3,483	3,512	3,654	3,135	3,964	34,771
30	2,902	3,235	2,728	4,004	3,483	3,512	3,654	2,061	2,978	28,557
31	3,839	3,235	3,863	4,004	2,496	4,701	3,654	2,061	5,000	32,853
32	2,902	4,262	5,172	2,838	3,483	4,701	2,520	3,135	5,000	34,013
33	4,894	5,345	5,172	5,273	4,791	4,701	4,928	4,378	5,000	44,482

34	2,902	3,235	2,728	2,838	2,496	2,469	2,520	2,061	2,978	24,227
35	3,839	2,160	2,728	4,004	2,496	3,512	2,520	3,135	2,978	27,373
36	2,902	4,262	2,728	4,004	2,496	3,512	2,520	3,135	2,978	28,538
37	3,839	4,262	3,863	2,838	3,483	2,469	3,654	2,061	5,000	31,468
38	2,902	4,262	5,172	2,838	3,483	4,701	2,520	3,135	5,000	34,013
39	3,839	5,345	2,728	4,004	4,791	2,469	3,654	4,378	2,978	34,187
40	2,902	4,262	2,728	2,838	3,483	2,469	2,520	3,135	2,978	27,315
41	3,839	3,235	3,863	4,004	3,483	2,469	3,654	4,378	3,964	32,889
42	2,902	4,262	1,799	1,794	3,483	3,512	2,520	3,135	2,978	26,386
43	3,839	3,235	3,863	2,838	3,483	3,512	2,520	2,061	3,964	29,315
44	1,969	2,160	1,799	1,794	1,824	4,701	1,653	1,000	1,922	18,822
45	3,839	5,345	2,728	5,273	4,791	4,701	4,928	4,378	5,000	40,983
46	1,969	2,160	1,799	1,794	1,824	1,632	1,653	1,000	1,922	15,754
47	2,902	3,235	2,728	2,838	2,496	2,469	2,520	2,061	2,978	24,227
48	2,902	3,235	2,728	2,838	2,496	2,469	2,520	2,061	2,978	24,227
49	1,969	5,345	2,728	2,838	1,824	3,512	3,654	3,135	2,978	27,983
50	4,894	4,262	3,863	4,004	4,791	2,469	1,653	4,378	5,000	35,315
51	3,839	4,262	3,863	4,004	3,483	3,512	3,654	3,135	3,964	33,717
52	1,000	3,235	1,799	4,004	3,483	1,632	3,654	2,061	5,000	25,868
54	3,839	3,235	3,863	4,004	3,483	3,512	3,654	3,135	3,964	32,690
54	4,894	4,262	2,728	4,004	4,791	3,512	4,928	3,135	5,000	37,255
55	2,902	4,262	2,728	4,004	2,496	3,512	2,520	3,135	2,978	28,538
56	2,902	5,345	2,728	2,838	1,824	3,512	3,654	3,135	2,978	28,917
57	2,902	4,262	3,863	5,273	1,824	2,469	1,000	3,135	1,000	25,729
58	1,969	3,235	3,863	1,794	1,000	4,701	3,654	3,135	2,978	26,329
59	4,894	2,160	5,172	5,273	4,791	4,701	4,928	4,378	1,922	38,219
60	2,902	2,160	2,728	5,273	1,000	1,632	2,520	1,000	2,978	22,194
61	3,839	4,262	3,863	2,838	3,483	4,701	4,928	2,061	3,964	33,938
62	1,000	2,160	3,863	4,004	2,496	3,512	2,520	2,061	2,978	24,595
63	2,902	3,235	1,000	4,004	1,824	1,000	1,000	1,000	3,964	19,930
64	2,902	3,235	1,799	2,838	1,000	3,512	1,653	3,135	2,978	23,053
65	3,839	3,235	3,863	4,004	4,791	3,512	4,928	3,135	3,964	35,272
66	4,894	3,235	3,863	4,004	3,483	4,701	3,654	1,000	3,964	32,798
67	4,894	3,235	2,728	4,004	2,496	4,701	3,654	1,000	3,964	30,675
68	1,969	3,235	3,863	1,000	2,496	1,000	2,520	3,135	1,922	21,141

Kompetensi (X2)

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	total x2
1	3,119	2,333	1,752	2,493	3,890	3,575	17,162
2	3,119	3,315	3,539	2,493	1,000	1,930	15,396
3	3,119	2,333	1,000	1,857	3,890	2,657	14,857
4	2,160	4,461	3,539	2,493	2,940	3,575	19,167
5	3,119	3,315	3,539	4,365	1,994	4,791	21,123
6	3,119	3,315	3,539	1,857	1,994	1,930	15,754
7	4,133	3,315	2,503	2,493	2,940	3,575	18,959
8	4,133	4,461	3,539	1,857	1,994	2,657	18,641
9	3,119	4,461	2,503	3,270	3,890	4,791	22,033
10	4,133	1,625	4,807	1,000	4,928	2,657	19,151
11	2,160	1,625	3,539	4,365	4,928	2,657	19,274
12	4,133	4,461	2,503	3,270	3,890	3,575	21,831
13	4,133	4,461	3,539	1,857	1,994	3,575	19,558
14	3,119	3,315	3,539	3,270	2,940	3,575	19,758
15	4,133	2,333	3,539	2,493	2,940	3,575	19,012
16	4,133	2,333	3,539	2,493	3,890	4,791	21,178
17	4,133	4,461	4,807	4,365	4,928	4,791	27,484
18	3,119	4,461	3,539	4,365	2,940	3,575	21,999
19	4,133	3,315	2,503	3,270	3,890	3,575	20,686
20	4,133	1,000	3,539	4,365	4,928	2,657	20,622
21	2,160	3,315	2,503	3,270	2,940	3,575	17,763
22	3,119	3,315	3,539	3,270	3,890	3,575	20,708
23	3,119	3,315	2,503	3,270	2,940	3,575	18,722
24	4,133	3,315	3,539	2,493	2,940	3,575	19,995
25	3,119	2,333	3,539	2,493	3,890	3,575	18,949
26	4,133	3,315	2,503	3,270	3,890	2,657	19,768
27	4,133	1,000	1,000	1,857	2,940	4,791	15,721
28	3,119	3,315	2,503	2,493	1,994	1,930	15,354
29	4,133	3,315	2,503	3,270	2,940	3,575	19,736
30	4,133	4,461	4,807	3,270	3,890	4,791	25,352
31	4,133	3,315	2,503	3,270	2,940	4,791	20,951
32	3,119	2,333	2,503	4,365	3,890	3,575	19,784
33	3,119	3,315	2,503	2,493	2,940	3,575	17,945
34	4,133	3,315	2,503	3,270	3,890	3,575	20,686
35	5,345	4,461	3,539	3,270	4,928	4,791	26,333

36	3,119	2,333	2,503	2,493	2,940	2,657	16,045
37	3,119	3,315	3,539	4,365	2,940	2,657	19,935
38	4,133	2,333	2,503	3,270	4,928	4,791	21,957
39	3,119	1,625	1,752	4,365	2,940	3,575	17,377
40	2,160	2,333	3,539	1,857	1,994	2,657	14,540
41	5,345	3,315	1,752	3,270	2,940	1,930	18,553
42	3,119	2,333	1,000	1,000	1,994	4,791	14,236
43	4,133	4,461	1,000	1,857	2,940	3,575	17,966
44	2,160	2,333	3,539	4,365	1,994	1,000	15,390
45	2,160	2,333	1,000	1,857	1,994	1,000	10,344
46	5,345	2,333	2,503	1,857	1,000	1,930	14,968
47	5,345	1,625	1,752	3,270	1,994	3,575	17,562
48	1,000	2,333	3,539	2,493	1,994	3,575	14,933
49	2,160	2,333	3,539	4,365	1,000	1,930	15,326
50	5,345	1,000	1,752	2,493	3,890	4,791	19,271
51	4,133	2,333	3,539	4,365	2,940	1,930	19,239
52	3,119	2,333	3,539	3,270	2,940	2,657	17,858
53	2,160	2,333	1,752	3,270	2,940	1,930	14,385
54	3,119	3,315	2,503	1,000	2,940	3,575	16,452
55	3,119	1,000	1,000	1,000	1,994	2,657	10,770
56	4,133	3,315	4,807	3,270	3,890	3,575	22,991
57	4,133	2,333	3,539	1,857	3,890	3,575	19,327
58	4,133	1,000	2,503	1,000	2,940	3,575	15,150
59	4,133	3,315	3,539	3,270	2,940	3,575	20,772
60	2,160	3,315	2,503	2,493	1,994	2,657	15,122
61	4,133	3,315	3,539	3,270	3,890	2,657	20,804
62	4,133	3,315	2,503	2,493	3,890	2,657	18,991
63	2,160	2,333	1,752	1,857	2,940	3,575	14,617
64	4,133	3,315	2,503	3,270	2,940	3,575	19,736
65	3,119	3,315	2,503	3,270	2,940	3,575	18,722
66	3,119	3,315	2,503	4,365	3,890	3,575	20,767
67	5,345	2,333	2,503	3,270	3,890	2,657	19,998
68	2,160	2,333	1,752	3,270	2,940	1,930	14,385

Perilaku Kerja

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total
1	1,690	1,942	1,738	1,657	2,955	1,744	2,509	3,577	3,506	1,000	2,479	3,513	28,311
2	2,381	1,000	2,255	2,237	3,826	3,457	3,518	2,596	2,497	1,000	1,753	3,513	30,033
3	2,381	3,373	3,963	4,158	4,957	1,000	1,744	2,596	3,506	2,717	3,437	4,807	38,639
4	3,316	1,942	2,946	1,657	3,826	2,470	3,518	3,577	2,497	2,717	1,753	1,715	31,934
5	3,316	4,627	2,946	3,065	3,826	2,470	3,518	2,596	3,506	3,808	3,437	3,513	40,629
6	3,316	3,373	3,963	3,065	3,826	2,470	2,509	2,596	3,506	1,000	4,612	4,807	39,044
7	1,690	3,373	2,255	3,065	4,957	3,457	3,518	3,577	3,506	2,717	4,612	2,455	39,183
8	2,381	1,942	3,963	3,065	3,826	1,744	1,744	1,000	1,000	1,000	2,479	1,000	25,145
9	2,381	3,373	3,963	4,158	3,826	2,470	3,518	2,596	2,497	3,808	4,612	2,455	39,657
10	3,316	4,627	3,963	4,158	4,957	2,470	4,733	4,733	4,573	3,808	4,612	4,807	50,757
11	1,000	3,373	2,255	4,158	3,826	3,457	2,509	3,577	2,497	2,717	3,437	3,513	36,318
12	3,316	3,373	2,255	3,065	2,955	3,457	3,518	2,596	2,497	1,916	3,437	1,715	34,101
13	3,316	2,550	2,946	4,158	3,826	2,470	2,509	2,596	2,497	1,916	2,479	1,715	32,979
14	3,316	3,373	1,738	3,065	4,957	1,744	3,518	3,577	2,497	2,717	2,479	2,455	35,435
15	2,381	3,373	2,946	2,237	3,826	2,470	3,518	2,596	1,663	2,717	2,479	3,513	33,720
16	2,381	3,373	2,946	4,158	4,957	2,470	2,509	3,577	3,506	1,916	3,437	2,455	37,686
17	3,316	4,627	3,963	4,158	4,957	4,637	3,518	4,733	4,573	3,808	4,612	3,513	50,414
18	1,000	2,550	1,738	1,000	1,000	1,000	2,509	3,577	3,506	1,916	4,612	3,513	27,921
19	4,432	1,942	3,963	3,065	2,955	2,470	3,518	1,786	3,506	2,717	1,000	3,513	34,867
20	3,316	1,000	1,000	1,657	2,955	3,457	2,509	3,577	3,506	1,916	2,479	3,513	30,886
21	3,316	3,373	2,946	2,237	3,826	2,470	2,509	3,577	3,506	2,717	3,437	3,513	37,427
22	2,381	3,373	2,946	4,158	4,957	3,457	3,518	3,577	3,506	2,717	3,437	3,513	41,540
23	2,381	3,373	1,738	1,000	3,826	3,457	3,518	2,596	2,497	2,717	3,437	2,455	32,994
24	3,316	3,373	1,000	3,065	3,826	2,470	3,518	2,596	2,497	2,717	3,437	3,513	35,327
25	1,690	3,373	1,000	4,158	2,955	3,457	4,733	3,577	3,506	1,916	2,479	3,513	36,357
26	3,316	2,550	2,255	3,065	3,826	3,457	3,518	3,577	2,497	1,916	3,437	1,715	35,130
27	3,316	1,000	1,000	4,158	2,955	2,470	1,000	1,786	2,497	1,916	1,753	1,000	24,850
28	1,000	1,942	1,000	1,000	2,955	3,457	3,518	3,577	4,573	1,916	2,479	3,513	30,930
29	3,316	2,550	2,946	3,065	2,955	2,470	2,509	2,596	3,506	2,717	3,437	3,513	35,581
30	3,316	3,373	3,963	4,158	3,826	4,637	3,518	4,733	3,506	3,808	4,612	4,807	48,258
31	1,690	1,942	1,000	2,237	2,955	3,457	4,733	1,786	2,497	2,717	3,437	3,513	31,963
32	2,381	2,550	3,963	2,237	2,955	3,457	2,509	2,596	2,497	2,717	2,479	2,455	32,797
33	2,381	2,550	3,963	3,065	2,955	2,470	3,518	2,596	2,497	1,916	3,437	2,455	33,804
34	2,381	3,373	2,946	3,065	3,826	3,457	2,509	3,577	3,506	2,717	3,437	3,513	38,308
35	2,381	3,373	3,963	2,237	4,957	2,470	2,509	2,596	2,497	2,717	3,437	3,513	36,649

36	2,381	2,550	2,946	3,065	3,826	3,457	3,518	4,733	4,573	3,808	4,612	4,807	44,278
37	3,316	2,550	2,255	2,237	2,955	2,470	3,518	2,596	2,497	1,916	2,479	2,455	31,245
38	3,316	3,373	3,963	4,158	4,957	3,457	2,509	3,577	2,497	2,717	3,437	3,513	41,473
39	3,316	4,627	3,963	4,158	4,957	4,637	4,733	4,733	4,573	3,808	4,612	4,807	52,924
40	1,690	1,000	1,000	1,000	2,118	3,457	3,518	2,596	2,497	1,916	2,479	3,513	26,784
41	1,000	1,000	1,000	3,065	3,826	3,457	4,733	4,733	4,573	1,916	3,437	3,513	36,252
42	4,432	2,550	2,946	4,158	2,118	1,000	1,000	1,786	2,497	3,808	3,437	2,455	32,187
43	4,432	1,942	1,000	4,158	3,826	2,470	2,509	1,786	1,000	3,808	2,479	3,513	32,923
44	2,381	1,000	1,738	2,237	2,118	1,000	4,733	4,733	2,497	1,000	1,000	1,000	25,437
45	2,381	1,942	2,255	3,065	4,957	2,470	3,518	4,733	1,663	1,000	3,437	2,455	33,877
46	2,381	4,627	3,963	3,065	2,955	2,470	1,744	1,786	1,000	1,000	1,753	2,455	29,200
47	4,432	4,627	2,946	1,000	2,118	4,637	2,509	3,577	2,497	3,808	3,437	2,455	38,044
48	4,432	1,942	1,738	2,237	2,955	1,744	3,518	3,577	2,497	1,000	1,000	2,455	29,095
49	2,381	3,373	3,963	1,000	2,118	2,470	3,518	4,733	1,000	1,000	2,479	3,513	31,548
50	1,000	1,942	2,255	3,065	4,957	1,000	1,744	2,596	3,506	3,808	1,000	1,715	28,590
51	3,316	3,373	2,255	2,237	3,826	1,744	2,509	2,596	2,497	2,717	2,479	2,455	32,004
52	3,316	2,550	2,946	2,237	2,955	3,457	1,744	1,000	4,573	1,000	1,753	2,455	29,987
53	3,316	1,942	2,946	1,657	3,826	1,744	2,509	3,577	1,663	2,717	2,479	1,715	30,092
54	4,432	2,550	2,946	2,237	3,826	2,470	3,518	3,577	2,497	2,717	3,437	2,455	36,662
55	2,381	3,373	2,946	2,237	2,118	2,470	4,733	3,577	4,573	1,000	1,753	2,455	33,617
56	3,316	3,373	2,946	2,237	3,826	3,457	3,518	2,596	2,497	2,717	3,437	2,455	36,375
57	3,316	3,373	2,255	3,065	3,826	4,637	4,733	3,577	1,000	1,916	3,437	3,513	38,648
58	4,432	1,942	2,255	3,065	4,957	1,744	3,518	2,596	1,663	3,808	2,479	3,513	35,972
59	2,381	3,373	2,946	3,065	3,826	3,457	3,518	3,577	3,506	2,717	3,437	3,513	39,316
60	1,690	3,373	1,738	2,237	2,118	3,457	1,744	3,577	2,497	1,000	2,479	3,513	29,424
61	4,432	3,373	2,946	3,065	3,826	2,470	3,518	3,577	3,506	1,916	3,437	3,513	39,579
62	1,000	1,942	2,255	3,065	3,826	3,457	3,518	3,577	2,497	1,000	2,479	3,513	32,129
63	2,381	3,373	1,738	3,065	2,118	2,470	1,000	1,000	1,663	3,808	3,437	3,513	29,567
64	2,381	3,373	2,946	2,237	3,826	3,457	3,518	3,577	3,506	2,717	2,479	2,455	36,473
65	4,432	1,942	2,255	3,065	2,118	1,000	2,509	2,596	3,506	1,916	3,437	2,455	31,232
66	2,381	3,373	2,946	2,237	2,955	3,457	2,509	2,596	2,497	2,717	2,479	2,455	32,603
67	3,316	2,550	2,255	3,065	2,955	1,000	4,733	3,577	3,506	2,717	1,753	1,000	32,428
68	3,316	1,942	2,255	1,657	2,118	1,744	2,509	1,786	3,506	3,808	3,437	3,513	31,592

Kinerja (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	3,867	4,547	4,744	4,490	4,359	4,952	4,515	2,579	34,054
2	5,000	4,547	1,000	3,241	1,905	2,618	2,361	1,000	21,672
3	5,000	4,547	2,645	1,811	1,000	2,618	3,319	3,538	24,477
4	3,867	3,468	3,611	3,241	3,234	2,618	3,319	3,538	26,895
5	3,867	3,468	2,645	1,000	3,234	4,952	4,515	2,579	26,259
6	3,867	3,468	4,744	3,241	3,234	3,703	3,319	3,538	29,114
7	3,023	2,726	3,611	3,241	3,234	2,618	4,515	3,538	26,504
8	3,867	2,726	1,799	1,000	4,359	3,703	2,361	1,824	21,639
9	3,867	3,468	3,611	2,371	1,905	2,618	2,361	1,824	22,024
10	5,000	4,547	4,744	2,371	1,905	2,618	4,515	4,733	30,432
11	3,867	3,468	2,645	1,811	3,234	3,703	3,319	3,538	25,584
12	3,867	2,006	2,645	2,371	3,234	3,703	2,361	3,538	23,723
13	2,199	2,006	3,611	3,241	2,488	3,703	3,319	4,733	25,299
14	3,023	4,547	3,611	1,811	1,000	3,703	3,319	3,538	24,551
15	3,867	2,726	3,611	4,490	1,000	4,952	3,319	3,538	27,503
16	3,023	4,547	1,799	3,241	1,000	2,618	3,319	3,538	23,084
17	5,000	4,547	4,744	4,490	3,234	3,703	4,515	4,733	34,966
18	3,023	2,726	2,645	3,241	3,234	3,703	3,319	3,538	25,428
19	3,023	2,726	2,645	3,241	2,488	3,703	1,699	3,538	23,062
20	3,867	3,468	3,611	3,241	2,488	3,703	2,361	2,579	25,317
21	2,199	3,468	3,611	3,241	1,905	3,703	2,361	2,579	23,067
22	3,867	3,468	3,611	3,241	3,234	3,703	3,319	3,538	27,980
23	3,023	3,468	2,645	2,371	3,234	3,703	2,361	2,579	23,384
24	3,867	2,726	3,611	2,371	3,234	3,703	1,699	3,538	24,748
25	3,867	3,468	3,611	3,241	1,905	3,703	4,515	2,579	26,888
26	2,199	1,000	2,645	3,241	2,488	3,703	3,319	3,538	22,132
27	3,023	3,468	2,645	3,241	2,488	3,703	3,319	3,538	25,424
28	3,023	4,547	2,645	1,000	1,000	3,703	3,319	2,579	21,816
29	3,867	3,468	4,744	3,241	2,488	3,703	3,319	1,824	26,654
30	5,000	4,547	4,744	4,490	4,359	3,703	4,515	4,733	36,091
31	3,867	2,726	3,611	2,371	3,234	2,618	3,319	3,538	25,282
32	3,867	2,726	3,611	2,371	2,488	2,618	3,319	2,579	23,578
33	3,867	2,726	3,611	3,241	2,488	2,618	3,319	2,579	24,448
34	3,867	3,468	3,611	3,241	3,234	3,703	3,319	3,538	27,980
35	3,867	2,006	4,744	4,490	1,905	2,618	4,515	1,824	25,968

36	5,000	4,547	4,744	3,241	3,234	3,703	3,319	3,538	31,326
37	3,023	2,726	3,611	4,490	3,234	2,618	2,361	2,579	24,641
38	3,867	4,547	3,611	3,241	3,234	3,703	3,319	3,538	29,059
39	5,000	4,547	4,744	4,490	1,000	4,952	4,515	4,733	33,981
40	3,867	4,547	4,744	3,241	1,905	1,000	1,000	2,579	22,883
41	3,023	4,547	2,645	1,811	1,905	2,618	2,361	4,733	23,641
42	2,199	1,000	3,611	4,490	1,000	1,748	2,361	3,538	19,947
43	3,867	4,547	1,799	1,000	3,234	4,952	1,000	1,824	22,223
44	2,199	2,726	2,645	3,241	3,234	2,618	1,699	1,000	19,361
45	5,000	2,006	2,645	1,811	2,488	3,703	1,699	2,579	21,930
46	2,199	2,726	1,799	1,000	1,905	2,618	1,000	1,824	15,071
47	5,000	3,468	4,744	3,241	1,905	3,703	2,361	3,538	27,960
48	2,199	3,468	1,000	2,371	2,488	2,618	1,000	3,538	18,681
49	3,867	2,726	1,799	2,371	3,234	4,952	1,000	1,824	21,773
50	3,023	2,006	4,744	1,000	1,905	2,618	3,319	4,733	23,347
51	3,867	2,006	3,611	3,241	4,359	3,703	2,361	2,579	25,727
52	1,000	2,006	1,799	1,811	3,234	3,703	1,699	2,579	17,830
53	5,000	3,468	2,645	1,811	2,488	1,748	3,319	3,538	24,016
54	3,023	4,547	2,645	3,241	4,359	3,703	2,361	3,538	27,417
55	3,023	3,468	2,645	1,811	1,000	1,748	2,361	1,000	17,055
56	3,867	3,468	3,611	2,371	3,234	2,618	3,319	3,538	26,024
57	3,023	3,468	2,645	3,241	3,234	2,618	2,361	3,538	24,126
58	2,199	2,006	2,645	3,241	1,905	2,618	3,319	4,733	22,665
59	5,000	3,468	3,611	3,241	4,359	4,952	2,361	2,579	29,572
60	2,199	2,006	3,611	2,371	1,905	2,618	3,319	2,579	20,607
61	3,867	3,468	3,611	2,371	2,488	3,703	3,319	2,579	25,405
62	2,199	4,547	3,611	2,371	3,234	4,952	3,319	3,538	27,771
63	3,867	2,726	2,645	1,811	1,905	1,000	1,699	2,579	18,231
64	2,199	3,468	3,611	3,241	1,000	2,618	2,361	2,579	21,077
65	3,023	2,006	2,645	3,241	3,234	1,748	3,319	4,733	23,948
66	2,199	3,468	2,645	3,241	2,488	3,703	3,319	3,538	24,600
67	5,000	3,468	3,611	3,241	4,359	3,703	2,361	3,538	29,281
68	3,023	2,006	3,611	1,811	1,905	1,748	2,361	1,824	18,288

Lampiran

Output spss

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,550	,529	2,82880

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624,988	3	208,329	26,034	<,001 ^b
	Residual	512,136	64	8,002		
	Total	1137,125	67			

a. Dependent Variable: Y

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

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,145	2,894		,050	,960
	X1	,199	,068	,252	2,945	,004
	X2	,388	,120	,298	3,228	,002
	X3	,333	,067	,465	4,977	<,001

a. Dependent Variable: Y

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,76474712
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,051
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,187
	99% Confidence	Lower Bound
	Interval	Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 ^a	,550	,529	2,82880	2,110

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

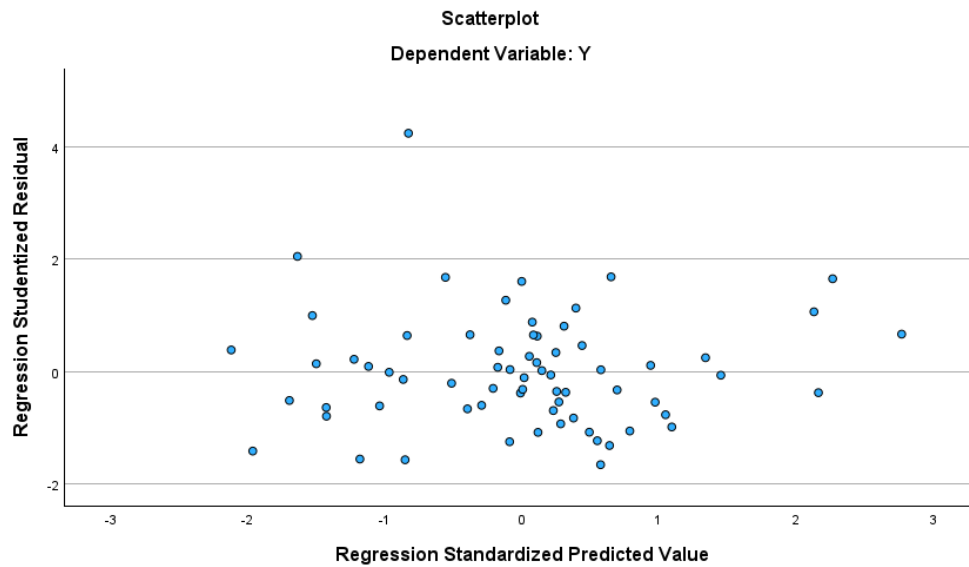
b. Dependent Variable: Y

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,145	2,894		,050	,960		
X1	,199	,068	,252	2,945	,004	,958	1,044
X2	,388	,120	,298	3,228	,002	,826	1,210
X3	,333	,067	,465	4,977	<,001	,805	1,243

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedostitas



Uji hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,145	2,894		,050	,960		
	X1	,199	,068	,252	2,945	,004	,958	1,044
	X2	,388	,120	,298	3,228	,002	,826	1,210
	X3	,333	,067	,465	4,977	<,001	,805	1,243

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 ^a	,550	,529	2,82880	2,110

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

b. Dependent Variable: Y

Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624,988	3	208,329	26,034	<,001 ^b
	Residual	512,136	64	8,002		
	Total	1137,125	67			

a. Dependent Variable: Y

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

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,145	2,894		,050	,960
	X1	,199	,068	,252	2,945	,004
	X2	,388	,120	,298	3,228	,002
	X3	,333	,067	,465	4,977	<,001

a. Dependent Variable: Y