

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung merupakan sebuah kantor Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (DISNAKERTRANS PROVINSI JATIM). UPT Pelatihan Kerja Tulungagung beralamat di Jl. Raya Ngunut Km. 8 Ds. Pulosari, Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung terdapat 48 pegawai yang mana ada Kepala UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kasi Pelatihan dan Sertifikasi (PS), Kasi Pengembangan dan Pemasaran (PP) serta para pegawai lainnya. Berikut adalah daftar pegawai tahun 2018.

Tabel 4.1

Nama Pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung Tahun 2018

NO	NAMA / NIP	L/P	JABATAN
1	Drs. Bambang Badi Utama, M.Pd NIP. 19640330 199203 1 007	L	Ka. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung
2	M a r g o n o, ST, M.Si NIP:19620702 198303 1 008	L	Ka. Sub. Bag. Tata Usaha
3	M. Guntur Agung Subali, S.Pd, M.Si NIP. 19631122 198603 1 005	L	Kasi Pengembangan dan Pemasaran
4	Moch. Mujib, S.Sos, MM NIP. 19650215 198702 1 003	L	Kasi pelatihan dan sertifikasi
5	Suwignyo, M.Pd NIP:19600414 198303 1 020	L	Instruktur Madya Otomotif
6	Achmad Mahmud,S.Pd NIP:19590501 198303 1 011	L	Instruktur Madya Tekmek
7	Murkamto, S.Pd NIP:19600305 198403 1 010	L	Instruktur Madya Tekmek
8	Haryono, S.Pd NIP:19580819 198403 1 007	L	Instruktur Madya Listrik
9	Hari Witono, S.Pd NIP:19600115 198603 1 014	L	Instruktur Madya Otomotif
10	Wahyono, S.Pd	L	Instruktur Madya Tekmek

	NIP:19650906 198603 1 008		
11	B. Budi Suhartoyo, S.Pd NIP:19600225 198603 1 008	L	Instruktur Madya Otomotif
12	Nur Khamim, S.Pd NIP. 19590512 198703 1 014	L	Instruktur Madya Tekmek
13	Sutoto, SP NIP:19640528 198603 1 012	L	Instruktur Madya Pertanian
14	Sumaryono NIP:19610612 198303 1 022	L	Instruktur Penyelia Bangunan
15	Endang Susilowati NIP:19601110 198303 2 019	P	Instruktur Penyelia Menjahit
16	Dugel Winarto NIP: 19601217 198303 1 018	L	Instruktur Penyelia Bangunan
17	S a k r i, A.Md NIP: 19630605 198603 1 039	L	Instruktur Penyelia Tekmek
18	Sulastri NIP:19610115 198602 2 001	P	Instruktur Penyelia Menjahit
19	Mathelda Lekatompessy NIP: 19650511 198603 2 020	P	Instruktur Penyelia Menjahit
20	Suharto,s.Sos NIP:19631211 198603 1 014	L	Instruktur Muda Listrik
21	In Suwaji NIP. 19600506 198103 1 008	L	Instruktur Penyelia Listrik
22	Marta Akhirudin, S.P 19850330 201212 1 001	L	Instruktur Pertama Pertanian
23	Irma Fitria, S.Pd.I 19850623 201212 2 001	P	Instruktur Pertama Bisnis dan Manajemen
24	Edy Susanto NIP: 19620422 198603 1 011	L	Staf Penyusun Bahan Evaluasi dan Laporan
25	Wahyu Esdiningsih NIP: 19660906 198603 2 002	P	Staf Pengelola Kepegawaian
26	N u r h a d i NIP: 19611209 198603 1 010	L	Staf Pengelola Barang Inventaris
27	Budi Utomo NIP: 19601001 198703 1 013	L	Bendahara Pengeluaran Pembantu
28	Sujarno NIP: 19660408 198701 1 001	L	Bendahara Penerimaan Pembantu
29	H a r m e n NIP: 19620115 198709 1 001	L	Staf Pengadministrasi Teknis
30	Saiful Kholik NIP: 19600126 199003 1 002	L	Staf Pengadministrasi Umum
31	Arif Mujib NIP. 19670706 200901 1 002	L	Staf Penyusun Pengembangan dan Pemasaran
32	Nur Kholis NIP. 19780205 200901 1 003	L	Staf Pengadministrasi Umum
33	Supiyan NIP: 19640612 200801 1 007	L	Staf Petugas Keamanan
34	Endrika Nisworo, A.Md NIP. 106-18081983-012012-1584	P	Staf Pengadministrasi Teknis
35	Siti Ro'ihatul Jannah, SE, M.Si NIP. 106-08121983-012012-1582	P	Staf Pengadministrasi Teknis
36	Rini Fahriani Ambarwati, S.Pd NIP. 106-14041990-012012-1583	P	Staf Pengadministrasi Teknis

37	Anna Risa Rosida, S.Pd, SE NIP. 106-02051987-062010-1581	P	Staf Pengadministrasi Teknis
38	Ajeng Citra Resmi, S.PdI	P	Staf Pengembangan & Pemasaran
39	Sikha Zulianzadewi, M.Pd	P	Staf Pengembangan & Pemasaran
40	Marladi	L	Staf Tata Usaha
41	M. Wahyu Tanata, A.Md	L	Staf Tata Usaha
42	Ika Purnamasari, S.Si	P	Staf Tata Usaha
43	Wisnu Kusuma Asmara, SP	L	Staf Tata Usaha
44	Agus Setiawan	L	Staf Tata Usaha
45	Danang Ari Wibowo	L	Staf Tata Usaha
46	Yanche Fernando, S.Pd	L	Staf Tata Usaha
47	Novia Primadani, S.Pd.I	P	Staf Tata Usaha
48	Irfan evendi	L	Staf Tata Usaha

UPT Pelatihan Kerja Tulungagung mempunyai tugas yaitu melaksanakan sebagian tugas dinas dalam pelatihan ketenagakerjaan, pengetahuan dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat. Penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan serta kerjasama pelatihan dan menyebarluaskan informasi tentang pelatihan penyerapan, metode, kurikulum, jadwal, dan alat peraga pelatihan. Pelaksanaan pemasaran program pelatihan, hasil produksi dan jasa. Dan pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi.

B. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan angket sebanyak 48 yang diisi oleh 48 responden, dimana respondennya adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Analisis identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari keterangan berikut ini :

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis responden UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase %
Laki- laki	35	73%
Perempuan	13	27%
Jumlah	48	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jenis kelamin pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebesar 73% atau sebanyak 35 orang. Sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebesar 27% atau sebanyak 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah responden	Persentase %
21-30	17	35%
31-40	1	2%
41-50	12	25%
>50	18	38%
Jumlah	48	100%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tentang usia pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden menunjukkan

bahwa mayoritas berusia >50 tahun yaitu sebesar 38% atau sebanyak 18 orang. Sedangkan sisanya responden berusia 21–30 tahun sebanyak 17 orang (35%), responden berusia 31– 40 tahun sebanyak 1 orang (2%) dan responden berusia 41–50 sebanyak 12 orang (25%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden adalah berusia >50 tahun.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Jumlah responden	Persentase %
S1	18	37%
S2	7	14%
Diploma	3	6%
SLTA/Sederajat	20	43%
Jumlah	48	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tentang pendidikan pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah SLTA yaitu sebanyak 20 orang (43%). Sedangkan sisanya responden S1 sebanyak 18 orang (37%), responden D III sebanyak 3 orang (6%), dan responden S–2 sebanyak 7 orang (14%) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden adalah S–1 dan SLTA.

4. Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden UPT Pelatihan Kerja Tulungagung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden	Jumlah responden	Persentase %
< 1 Tahun	0	0%
1-2 Tahun	6	12,5%
3-5 Tahun	8	16,7%
>5 Tahun	34	70,8%
Jumlah	48	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masa kerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebesar 70% atau sebanyak 34 orang. Sedangkan sisanya responden yang masa kerja 3-5 tahun sebanyak 8 orang (16%), responden masa kerja 1-2 tahun sebanyak 6 orang (12%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang diambil sebagai responden adalah bermasa kerja >5 tahun.

C. Deskripsi Variabel

1. Variabel Kompetensi

Rekapitulasi jawaban responden tentang Kompetensi ini diwakili oleh lima pertanyaan dalam kuesioner. Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang kompetensi dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

ITEM	SKOR JAWABAN											
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	16	34%	32	66%	0	0	0	0%	0	0%	48	100%
X1.2	13	28%	32	66%	3	6%	0	0%	0	0%	48	100%
X1.3	14	30%	33	68%	1	2%	0	0%	0	0%	48	100%
X1.4	11	23%	34	71%	3	6%	0	0%	0	0%	48	100%
X1.5	26	54%	22	46%	0	0	0	0%	0	0%	48	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat di ketahui bahwa untuk item (X1.1) yaitu: “saya selalu menaati semua peraturan kantor”, dari 48 responden terdapat 16 responden atau 34% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 32 responden atau 66% menyatakan setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa mereka selalu menaati semua peraturan kantor

Pada item (X1.2) yaitu: “saya selalu menyelesaikan tugas yang pimpinan berikan kepada saya”, dari 48 responden terdapat 13 responden atau 28% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 32 responden atau 66% menyatakan setuju dan 3 responden atau 6% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan tugas yang pimpinan berikan.

Pada item (X1.3) yaitu “pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya”, dari 48 responden terdapat 14 responden atau 30% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 33 responden atau 68% menyatakan setuju dan 1 responden atau 2% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa pengetahuan yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaannya.

Pada item (X1.4) yaitu “saya memiliki keterampilan dalam mengoperasikan peralatan yang membantu pekerjaan seperti komputer, dll”. dari 48 responden terdapat 11 responden atau 23% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 34 responden atau 71% menyatakan setuju dan 3 responden atau 6% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa mereka memiliki keterampilan dalam mengoperasikan peralatan yang membantu pekerjaan seperti komputer dll.

Pada item (X1.5) yaitu “saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya dalam bekerja”, dari 48 responden terdapat 26 responden atau 54% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 22 responden atau 46% menyatakan setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung sangat setuju bahwa mereka selalu berusaha meningkatkan kinerja dalam bekerja.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja ini diwakili oleh tujuh pertanyaan dalam kuesioner. Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

ITEM	SKOR JAWABAN										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	12	25%	26	54%	10	21%	0	0%	0	0%	48	100%
X2.2	14	30%	30	62%	2	4%	2	4%	0	0%	48	100%
X2.3	14	30%	28	58%	6	12%	0	0%	0	0%	48	100%
X2.4	14	30%	29	60%	5	10%	0	0%	0	0%	48	100%
X2.5	8	16%	20	42%	20	42%	0	0%	0	0%	48	100%
X2.6	19	39%	28	58%	1	3%	0	0%	0	0%	48	100%
X2.7	12	25%	32	66%	4	9%	0	0%	0	0%	48	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat di ketahui bahwa untuk item (X2.1) yaitu “tata ruang dan ukuran tempat kerja saya nyaman dan saya leluasa untuk gerak”, dari 48 responden terdapat 12 responden atau 25% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 54% menyatakan setuju dan 10 responden atau 21% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa tata ruang dan ukuran tempat kerja mereka nyaman dan leluasa untuk gerak.

Pada item (X2.2) yaitu “suhu udara di ruang kerja saya sudah memenuhi standar”, dari 48 responden terdapat 14 responden atau 30% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 30 responden atau 62% menyatakan setuju, 2 responden atau 4% responden menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau 4% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa ruang kerja mereka sudah memenuhi standar.

Pada item (X2.3) yaitu “cahaya di ruang kerja saya sudah memenuhi standar”, dari 48 responden terdapat 14 responden atau 30% responden

menyatakan sangat setuju. Kemudian 28 responden atau 58% menyatakan setuju dan 6 responden atau 12% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju bahwa cahaya di ruang kerja mereka sudah memenuhi standar.

Pada item (X2.4) yaitu “ruangan tempat bekerja saya bersih dan saya merasa nyaman”, dari 48 responden terdapat 8 responden atau 30% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 29 responden atau 60% menyatakan setuju dan 5 responden atau 10% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju bahwa ruangan tempat kerja mereka bersih dan nyaman.

Pada item (X2.5) yaitu “kebisingan dari luar kantor seperti suara kendaraan, dll tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja”, dari 48 responden terdapat 8 responden atau 16% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 20 responden atau 42% menyatakan setuju dan 20 responden atau 42% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju bahwa kebisingan dari luar kantor seperti suara kendaraan tidak mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja.

Pada item (X2.6) yaitu “saya berhubungan baik dengan rekan kerja, pimpinan dan bawahan”, dari 48 responden terdapat 19 responden atau 39% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 28 responden atau 58% menyatakan setuju dan 1 responden atau 3% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat diartikan responden cenderung setuju bahwa mereka berhubungan baik dengan rekan kerja, pimpinan dan bawahan.

Pada item (X2.7) yaitu “keamanan tempat bekerja saya sudah memenuhi standar”, dari 48 responden terdapat 12 responden atau 25% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 32 responden atau 66% menyatakan setuju dan 4 responden atau 9% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa keamanan tempat bekerja mereka sudah memenuhi standar.

3. Kinerja Pegawai

Rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja pegawai ini diwakili oleh lima pertanyaan dalam kuesioner. Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja
Pegawai

ITEM	SKOR JAWABAN										Jumlah	
	5 (SS)		4 (S)		3 (KS)		2 (TS)		1 (STS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1	20	42%	28	58%	0	0%	0	0%	0	0%	48	100%
Y1.2	20	42%	27	56%	1	2%	0	0%	0	0%	48	100%
Y1.3	20	42%	28	58%	0	0%	0	0%	0	0%	48	100%
Y1.4	16	34%	26	54%	5	10%	1	2%	0	0%	48	100%
Y1.5	19	40%	29	60%	0	0%	0	0%	0	0%	48	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat di ketahui bahwa untuk item (Y1.1) yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan yang di tentukan, dari 48 responden terdapat 20 responden atau 42% responden menyatakan sangat setuju dan 28 responden atau 58% menyatakan setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan yang di tentukan.

Pada item (Y1.2) yaitu “hasil kerja saya baik karena saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas pekerjaan saya”, dari 48 responden terdapat 20 responden atau 42% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 27 responden atau 56% menyatakan setuju dan 1 responden atau 2% responden menyatakan kurang setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa hasil kerja mereka baik karena memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas mereka.

Pada item (Y1.3) yaitu “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan”, dari 48 responden terdapat 20 responden atau 42% responden menyatakan sangat setuju dan 28 responden atau 58% menyatakan setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan.

Pada item (Y1.4) yaitu “hasil kerja saya selalu tertib masuk kantor kecuali ada kepentingan”, dari 48 responden terdapat 16 responden atau 34% responden menyatakan sangat setuju. Kemudian 26 responden atau 54% menyatakan setuju, 5 responden atau 10% responden menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 2% responden menyatakan tidak setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju bahwa mereka selalu tertib masuk kantor kecuali ada kepentingan.

Pada item (Y1.5) yaitu “saya memiliki kemampuan yang baik dalam bekerjasama dengan rekan kerja”, dari 48 responden terdapat 19 responden atau 40% responden menyatakan sangat setuju dan 29 responden atau 60% menyatakan setuju. Dari hal tersebut dapat di artikan responden cenderung setuju

bahwa mereka memiliki kemampuan yang baik dalam bekerjasama dengan rekan kerja.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang digunakan untuk memperoleh data dari para responden. Dasar pengambilan keputusan digunakan adalah dengan melakukan uji signifikansi dengan SPSS lalu membandingkan hasil uji di bagian skor total setiap indikator sebagai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel dengan $N = 48$ pada signifikansi 5% ditemukan nilai r tabel sebesar 0,2845 ($df = N-2$).

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka angket tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Variabel		Corrected Item Total Corelation	Tanda	Nilai	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X1_1	0,667	>	0,2845	Valid
	X1_2	0,488	>	0,2845	Valid
	X1_3	0,767	>	0,2845	Valid
	X1_4	0,565	>	0,2845	Valid
	X1_5	0,562	>	0,2845	Valid

Sumber : Data Peneliti yang Diolah

Dari tabel 4.10 diatas terlihat bahwa semua item variabel kompetensi dari pernyataan X1.1 s/d X1.5 dinyatakan valid. Karena semua pernyataan pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar

dari r tabel didapat dari jumlah sampel 48 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2845. Jadi dapat disimpulkan semua item variabel kompetensi adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel		Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2_1	0,788	>	0,2845	Valid
	X2_2	0,829	>	0,2845	Valid
	X2_3	0,883	>	0,2845	Valid
	X2_4	0,813	>	0,2845	Valid
	X2_5	0,554	>	0,2845	Valid
	X2_6	0,681	>	0,2845	Valid
	X2_7	0,722	>	0,2845	Valid

Sumber : Data Peneliti yang Diolah

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa semua item variabel lingkungan kerja dari pernyataan X2.1 s/d X2.7 dinyatakan valid. Karena semua pernyataan pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel didapat dari jumlah sampel 48 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2845. Jadi dapat disimpulkan semua item variabel lingkungan kerja adalah valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel		Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1_1	0,793	>	0,2845	Valid
	Y1_2	0,859	>	0,2845	Valid
	Y1_3	0,926	>	0,2845	Valid
	Y1_4	0,695	>	0,2845	Valid
	Y1_5	0,892	>	0,2845	Valid

Sumber : Data Peneliti yang Diolah

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa semua item variabel kinerja pegawai dari pernyataan Y1.1 s/d Y1.5 dinyatakan valid. Karena semua pernyataan pada tabel diatas mempunyai nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r tabel didapat dari jumlah sampel 48 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,2845. Jadi dapat disimpulkan semua item variabel kinerja pegawai adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen atau indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioer konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Triton menyatakan bahwa: jika skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:⁵¹

- a. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
- b. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
- c. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
- d. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.
- e. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel.

Hasil uji reliabilitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵¹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. (Jakarta: PT Prestasi Pustakarya, 2009), hlm, 97

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,607	>	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,868	>	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,873	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data Peneliti yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing - masing variabel berada lebih besar dari 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan cara uji *kolmogorov smirnov* dimana ketika nilai signifikansi dari hasil pengujian SPSS lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan distribusi variabel tersebut normal.

Berikut hasil uji normalitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04078143
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.874
Asymp. Sig. (2-tailed)		.429

a. Test distribution is Normal.

Pengujian data tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0,429 > 0,05$), yang artinya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 berarti distribusi data tersebut adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak ada multikoliniertitas (tidak terjadi korelasi antar variabel independen).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1) Nilai Tolerance:

Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

2) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.854	5.480		1.068	.291		
Kompetensi_X1	.405	.196	.286	2.063	.045	.955	1.047
Lingkungan_Kerja_X2	.251	.093	.372	2.685	.010	.955	1.047

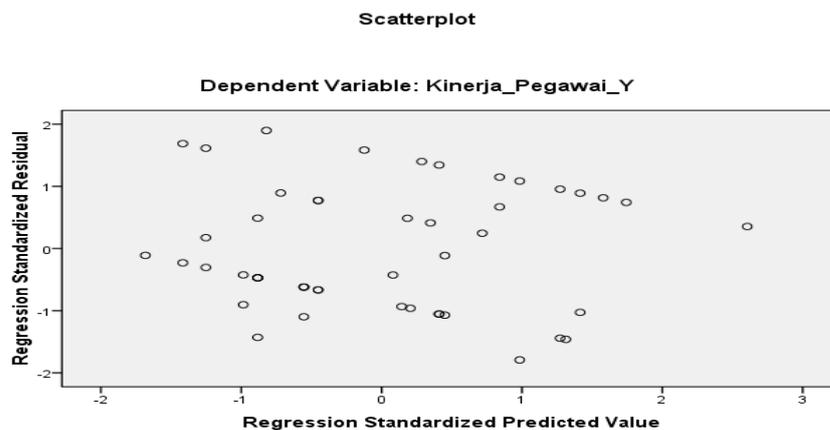
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Dari tabel uji multikolinearitas tersebut menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel kompetensi 0,955 dan variabel lingkungan kerja 0,955 lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF variabel kompetensi 1,047 dan variabel lingkungan kerja 1,047 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Namun jika tidak terjadi pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar, maupun menyempit dan penyebaran titik-titik data tidak berpola, sehingga dapat di simpulkan bahwa gambar 4.1 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan pengolahan SPSS versi 16.0 maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.854	5.480		1.068	.291
	Kompetensi_X1	.405	.196	.286	2.063	.045
	Lingkungan_Kerja_X2	.251	.093	.372	2.685	.010

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

$$Y' = 5.854 + 0,405X_1 + 0,251X_2$$

Keterangan:

Y' = Skor kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Skor kompetensi

X_2 = Skor lingkungan kerja

e = error term (variabel pengganggu atau residual)

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5.854 yang artinya jika skor kompetensi dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 maka skor kinerja pegawai (Y') sebesar 5.854.
- b. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,405 artinya jika variabel independen lain tetap dan skor kompetensi mengalami kenaikan 1 maka skor kinerja pegawai (Y') mengalami peningkatan sebesar 0,405. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara skor kompetensi dan kinerja pegawai. Semakin tinggi skor kompetensi maka semakin meningkat skor kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,251 artinya jika variabel independen lain tetap dan skor lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 maka skor kinerja pegawai (Y') mengalami peningkatan sebesar 0,251. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara skor lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Semakin tinggi skor lingkungan kerja maka semakin meningkat skor kinerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen (terikat). Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari *r square* dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.138	2.08564

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X2, Kompetensi_X1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,419 dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,175 atau 17,5%. Koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa 17,5% kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

6. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis yang kemudian di uji dengan uji t dan uji F maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Ho : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

H₁ : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

b. Hipotesis 2

Ho :Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

H₁ :Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

c. Hipotesis 3

Ho :Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

H₁ : Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

Dari ketiga hipotesis diatas maka peneliti mengujinya dengan uji t dan uji F sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan baik antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Ho diterima dan H₁ ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai $sig > 0,05$.
- 2) Ho ditolak dan H₁ diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai $sig < 0,05$.

Berdasarkan hasil pengolahan data program SPSS maka didapat uji t sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.854	5.480		1.068	.291
	Kompetensi_X1	.405	.196	.286	2.063	.045
	Lingkungan_Kerja_X2	.251	.093	.372	2.685	.010

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Rumus untuk mencari t tabel adalah sebagai berikut:

$t_{\text{tabel}} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi } 1).$

Jika ditulis dalam bentuk rumus maka:

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05/2 : 48-2-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,025 : 45)$$

maka hasil t tabel adalah 2,0141

1. Skor kompetensi = nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau jika nilai sig $< 0,05$.

$$= 2,063 > 2,0141 \text{ dan } 0,045 < 0,05$$

Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Skor lingkungan kerja = nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai $sig < 0,05$.

$$= 2,685 > 2,0141 \text{ dan } 0,010 < 0,05$$

Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS maka didapat uji F sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.567	2	20.784	4.778	.013 ^a
	Residual	195.745	45	4.350		
	Total	237.313	47			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X2, Kompetensi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 4,778 dan tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,20, diperoleh dari hasil perhitungan $df1 = k$ (k adalah jumlah variabel bebas) = 2, berarti kolom ke 2 dan $df2 = n - k - 1 = 48 - 2 - 1 = 45$, berarti baris ke 45. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel} = 4,778 > 3,20$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima pada hipotesa 3 yang artinya

bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.