

ANALISIS PENGARUH SITUASIONAL KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN PIDIE

Syamsul Akmal (1) Muhammad Ikbil Yasir (2)

1,2 Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur

syamsul_akmal24@yahoo.com⁽¹⁾

yasir15@gmail.com⁽²⁾

| Info Artikel | ABSTRAK |
|--|--|
| <i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 26-12-2021 Disetujui: 30-12-2021 Dipublikasikan: 01-01-2022 | <p>Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh situasional kerja dan kompetensi serta variabel yang dominan berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Pidie, yang terletak di jalan Prof Mohammad Ibrahim, Sigli. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Bupati Kabupaten Pidie yaitu 144 orang pegawai, kemudian diambil sampel sebanyak 50% dari populasi atau 72 orang pegawai. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara dan kuesioner. model yang digunakan adalah model regresi berganda. Berdasarkan output SPSS diperoleh model regresi berganda yaitu $Y = 4.807 + 0.258X_1 + 0.180X_2$. Secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 9.823 > F_{tabel} 3.773$, menunjukkan bahwa variabel Situasional Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Variabel Situasional Kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.731 > t_{tabel} 1.994$, dan variabel Kompetensi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.778 > t_{tabel} 1.994$, maka variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,222 atau sebesar 22,2% variabel Situasional Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) mempengaruhi variabel Efektivitas kerja Pegawai (Y) sedangkan sebesar 77.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p>Kata Kunci : Situasional Kerja, Kompetensi, Efektivitas Kerja</p> |
| <i>Nomor DOI</i> 10.33059/jseb.v1i1. <i>Cara Mensitasi :</i> | |

| Article Info | ABSTRACT |
|---|---|
| <p>Article History :</p> <p>Received: 26-12-2021</p> <p>Accepted: 30-12-2021</p> <p>Published: 01-01-2022</p> | <p><i>This study aims to determine the effect of work situational and competence as well as the dominant variables that affect the effectiveness of employees' work at the Pidie Regency Regent's office, which is located on Prof. Mohammad Ibrahim Street, Sigli. The population of this study were all employees of the Pidie Regency Regent's office, namely 144 employees, then a sample of 50% of the population or 72 employees was taken. Data collection techniques consisted of interviews and questionnaires. the model used is multiple regression model. Based on the SPSS output, the multiple regression model is obtained, namely $Y = 4.807 + 0.258X_1 + 0.180X_2$. Simultaneously, the $F_{count} 9,823 > F_{table} 3,773$, indicating that the Work Situational (X_1) and Competency (X_2) variables together have a significant effect on the Work Effectiveness of Employees at the Pidie Regency Regent's Office. The Work Situational Variable (X_1) obtained a t_{count} of $2,731 > t_{table} 1,994$, and the Competence variable (X_2) obtained a t_{count} of $2,778 > t_{table} 1,994$, so the Competence variable partially has a significant effect on the Work Effectiveness of Employees at the Pidie Regency Regent's Office. The determinant coefficient (R^2) is 0.222 or 22.2%, the Work Situational variable (X_1) and Competence (X_2) affect the Employee Work Effectiveness variable (Y) while 77.8% is influenced by other variables not examined in this study.</i></p> <p>Keywords: Work Situational, Competence, Work Effectiveness</p> |
| <p>DOI Number :</p> <p>10.33059/jseb.v1i1. ...</p> <p>How to cite :</p> <p>.....</p> | |

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan waktu, biaya, dan tenaga. Dengan efektivitas kerja, pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tepat waktu serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Efektivitas kerja merupakan gambaran tentang kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan atau keberhasilan dalam pencapaian tujuan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas lebih berorientasi kepada keluaran, maka hasil pekerjaan pegawai dapat dikatakan efektif, apabila sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hasil yang memuaskan.

Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah dengan menciptakan situasional kerja yang baik karena situasi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kelancaran aktivitas para pegawai. Sebaliknya situasi lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai. Situasi kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Pegawai yang melaksanakan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karena itu, organisasi harus selalu berusaha menciptakan situasi kerja yang baik di sekitar lingkungan kerjanya karena dapat mempengaruhi para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tupoksi yang diembannya.

Selain faktor situasional kerja, kompetensi merupakan salah satu faktor

yang dapat menentukan efektivitas organisasi. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Kompetensi bagi beberapa profesi menjadi persyaratan penting dalam menjalankan kerangka dan tujuan organisasi. Masalah kompetensi menjadi penting, karena kompetensi menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber-sumber daya yang terbatas.

Ketidak sesuaian kompetensi pegawai dengan pekerjaannya juga dapat membuat pegawai tersebut tidak nyaman dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi pencapaian tingkat efektivitas kerja pada organisasi yang bersangkutan karena ketidaksesuaian kompetensi profesi berdampak terhadap penurunan produktivitas dan efektivitas kerja.

Hasil pengamatan pra penelitian di kantor Bupati Kabupaten Pidie terdapat fakta-fakta yang mengindikasikan minimnya efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yaitu kurang disiplinnya pegawai, kurang memadainya fasilitas pendukung administrasi kantor sehingga pelayanan yang diberikan berjalan lambat atau kurang efektif, kompetensi kurang memadai sehingga penyelesaian pekerjaan berlangsung lambat. Dalam hal ini yang menjadi permasalahan adalah situasional kerja dan kompetensi profesi dalam memberikan pelayanan publik belum berjalan secara efektif.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah situasional kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pidie?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pidie?
3. Variabel mana yang paling dominan antara situasional kerja dan kompetensi yang berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pidie?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh situasional kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui pengaruh dominan antara situasional kerja dan kompetensi terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pidie.

LANDASAN TEORI

Situasional Kerja

Siagian (2008) menyatakan sebagai berikut:

“Untuk menciptakan situasional kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, dan tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah”.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011) menyatakan bahwa,

“secara garis besar, jenis situasional kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor situasional kerja fisik dan faktor situasional kerja non fisik”.

1. Faktor Situasional kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Situasional kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Situasional kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk situasional kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2013):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar

timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

Adapun indikator situasional kerja menurut (Sedarmayanti, 2009) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan situasional kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini, 2013):

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan

ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain.

Kompetensi

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Menurut Bukit (2017), “Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan”.

Pengertian kompetensi dikemukakan oleh Spencer sebagaimana dikutip oleh Moeheriono (2014), Pengertian kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Menurut Bukit (2017), “Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi”.

Menurut Brian E. Becher *et al* dalam Sudarmanto (2009) mendefinisikan “kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang

mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan”.

Sedangkan menurut Wibowo (2014), “Pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Rudman (2000) dalam Bukit (2017) menyatakan ciri-ciri penting dari kompetensi adalah :

- a. Menjabarkan keterampilan-keterampilan utama yang dapat menghasilkan kinerja yang efektif pada tingkat kerja individual.
- b. Memberikan cara yang terstruktur untuk menjabarkan perilaku dan memberikan kepada organisasi suatu pemahaman bersama.
- c. Merupakan dasar bagi seleksi dan pengembangan staf, memberikan kerangka kerja dan fokus yang jelas bagi penarikan pekerja, penilaian, tinjauan kinerja dan pelatihan, serta
- d. Perhatian diutamakan pada kinerja mendatang.

Kompetensi sangat penting dimiliki oleh karyawan untuk mempermudah pencapaian efektivitas kerja yang baik. Lebih lanjut, Dessler (2010) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis
- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik. Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus

menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*). Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan

Michael Zwell dalam Wibowo, (2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang 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 melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 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 pembangunan berkelanjutan.

- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Menurut Thoha (2012) ada 5 tipe karakteristik dasar dari kompetensi yaitu :

- a. Motif (*Motive*) yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengarahkan dan memiliki perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan perbedaan orang lain.
- b. Sifat (*Trait*) yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c. Konsep pribadi (*Self Concept*) yaitu pelaku, nilai – nilai dan kesan pribadi seseorang.
- d. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
- e. Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan untuk melakukan tugas fisik dan mental tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi seseorang dapat dilihat dari karakteristik dasar berupa motif, sifat, konsep pribadi, pengetahuan dan keterampilan.

Kompetensi terdapat beberapa jenis tergantung pada dasar kriteria yang ditentukan. Menurut Kusnandar (2009), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang

diperlukan untuk menunjang kinerja.

2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*)
Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011).

Efektifitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Schermerhon (2009), mengatakan bahwa “Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas dan tujuan”.

Menurut Hasibuan (2013), “efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik”

Argiris dalam Tangkilisan (2012), “efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Steers (2013) menyatakan bahwa, “ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi, adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan eksteren yaitu lingkungan yang berada diluar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap

organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan interen yaitu yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam organisasi.

3. Karakteristik Pekerja, merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas. Didalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dan tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.
4. Karakteristik Manajemen, adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang didalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

Menurut Yazid (2009), dalam melihat efektivitas kerja seseorang pimpinan perlu memperhatikan:

- a. Kualitas kerja yang meliputi ketelitian, ketepatan, keterampilan dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja yang meliputi jumlah output, baik output rutin maupun output ekstra.

- c. Ketepatan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standart yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.
- d. Sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan telah sesuai dengan sasaran.

Menurut Steers (2013) indikator efektivitas kerja meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja.

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2013) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu.

- a. Kuantitas Kerja

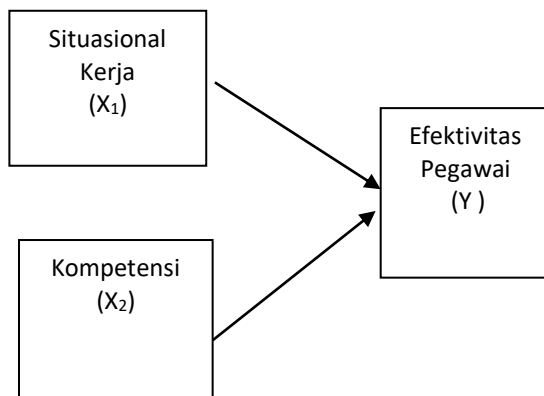
Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

- b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

- c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.



Gambar -1: Kerangka Pemikiran
Sumber: Diolah 2019

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Bupati Kabupaten Pidie yang terletak di Jalan Prof Moh. Ibrahim, Sigli, Kabupaten Pidie. Objek penelitian menyangkut variabel situasional kerja dan kompetensi sebagai salah faktor-faktor penentu efektivitas kerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang masih diragukan kebenarannya dan masih memerlukan pembuktian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Situasional kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie”.

Populasi dan Sampel

“Populasi adalah keseluruhan obyek yang akan atau ingin diteliti” (Syahrur, 2012). Dengan demikian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pada lingkungan instansi pemerintah Daerah Kabupaten Pidie yaitu 144 orang pegawai.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2011). Ditambahkan oleh Syahrur (2012), “dalam penentuan pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan yaitu sampel representatif terhadap populasinya”.

Pada penelitian ini jumlah sampel ditetapkan berdasarkan pernyataan Arikunto (2011), yaitu “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”. Berdasarkan pernyataan tersebut, sampel ditetapkan sebanyak 50% dari populasi atau 50% x 144 orang = 72 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data penelitian yang berbentuk deskriptif dan bukan berbentuk angka, misalnya struktur organisasi dan kepersonaliaan.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data penelitian yang berbentuk angka (nominal), misalnya data jawaban kuesioner.

Dalam suatu penelitian sumber data juga perlu diperhatikan. Menurut Alma (2010) sumber data yang digunakan, semuanya bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh dari data intern suatu instansi atau tangan pertama yang keberadaannya belum pernah dipublikasikan di media massa dan data jawaban kuesioner penelitian ini.

Dalam penelitian pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode dan prosedur sebagai berikut :

a. Penelitian Kepustakaan

Metode ini mengumpulkan berbagai data dengan membaca dan mempelajari literatur-literatur yang

berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian.

b. Penelitian Lapangan

1. Wawancara

Metode ini dilakukan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan di atas.

2. Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan membagikan kuesioner berisi daftar pertanyaan kepada pegawai di instansi pemerintah Kabupaten Daerah Pidie. Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dari lima jawaban yang tersedia, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Masing-masing jawaban tersebut memiliki bobot skor sebagai berikut:

Tabel-1: Bobot Skor

| No | Alternatif Jawaban | Bobot |
|----|---------------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Metode Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) yang dipergunakan rumus regresi berganda Umar (2009).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Efektivitas Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variable

X₁ = Situasional Kerja

X₂ = Kompetensi

e = error

Pengujian Hipotesis

H₀: Variabel-variabel bebas (Situasional Kerja dan Kompetensi) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Efektivitas Kerja) Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie

H_a: Adanya pengaruh variabel-variabel bebas (Situasional Kerja dan kompetensi) secara signifikan terhadap variabel terikat (Efektivitas Kerja) Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie

Pengujian validitas

Validitas adalah istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur” (Syahrur, 2012). Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Simamora, 2014). Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai kolerasi yang diperoleh atas skor total item, dengan korelasi produk momen (r tabel). diukur” (Syahrur, 2012). Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu” (Syahrur, 2012). Tinggi dan rendahnya keandalan digambarkan melalui koefesiensi

reabilitas dalam suatu angka tertentu. Menurut Malhorta (2012), “Koefisien minimum yang dapat diterima di atas 0,60.

Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, dilakukan terlebih dahulu uji normalitas data. Santoso (2012) mengemukakan Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau memendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran *standardized residual* pada gambar P-P plot. Apabila sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Malhotra (2012) menyebutkan bahwa multikoleniaritas merupakan keadaan di mana terdapat hubungan yang tinggi di antara variabel penjelas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel penjelas. Model regresi yang baik tentunya tidak ada multikolinier atau adanya korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas diuji dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas (Gujarati, 2012).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Beberapa cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011).

HASIL ANALISIS

Uji Validitas

Uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan pada kuisioner dilakukan secara statistik dengan menggunakan metode korelasi *product moment*. Kriteria penentuan validitas adalah jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien nilai-nilai kritis r tabel pada taraf signifikan 5%, maka instrumen tes yang digunakan dinyatakan valid. Berdasarkan daftar nilai pada tabel r diketahui nilai r tabel untuk penelitian ini adalah 0,229. Kriterianya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Hasil uji korelasi *product moment* ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel-2: Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Koefisien Korelasi | Nilai Kritis=5% (72) | Ket |
|----------------|------------|--------------------|----------------------|-------|
| X ₁ | X1.1 | 0.284 | 0.229 | Valid |
| | X1.2 | 0.491 | 0.229 | Valid |
| | X1.3 | 0.631 | 0.229 | Valid |
| | X1.4 | 0.606 | 0.229 | Valid |
| X ₂ | X2.1 | 0.308 | 0.229 | Valid |
| | X2.2 | 0.334 | 0.229 | Valid |
| | X2.3 | 0.451 | 0.229 | Valid |
| | X2.4 | 0.557 | 0.229 | Valid |
| | X2.5 | 0.400 | 0.229 | Valid |
| | X2.6 | 0.549 | 0.229 | Valid |
| Y | Y1 | 0.630 | 0.229 | Valid |
| | Y2 | 0.517 | 0.229 | Valid |
| | Y3 | 0.598 | 0.229 | Valid |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Data pada Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing item indikator variabel lebih besar dari r_{tabel} (0.229) sehingga butir-butir kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan untuk pengujian kehandalan variabel penelitian yang dinyatakan melalui koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas menggambarkan

tinggi rendahnya kehandalan variabel penelitian. Pengujian reliabilitas digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok item tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut.

Nilai koefisien reliabilitas (koefisien alpha) bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), tetapi apabila nilai alphanya ≤ 0.60 memberi indikasi bahwa alat ukur tersebut kurang kehandalannya. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel-3: Reliabilitas Variabel Penelitian

| No | Variabel | Item Variabel | Nilai Alpha | Kehandalan |
|----|-------------------------------------|---------------|-------------|------------|
| 1 | Situasional Kerja (X ₁) | 4 | 0.634 | Handal |
| 2 | Kompetensi (X ₂) | 6 | 0.616 | Handal |
| 3 | Efektivitas kerja (Y) | 3 | 0.668 | Handal |

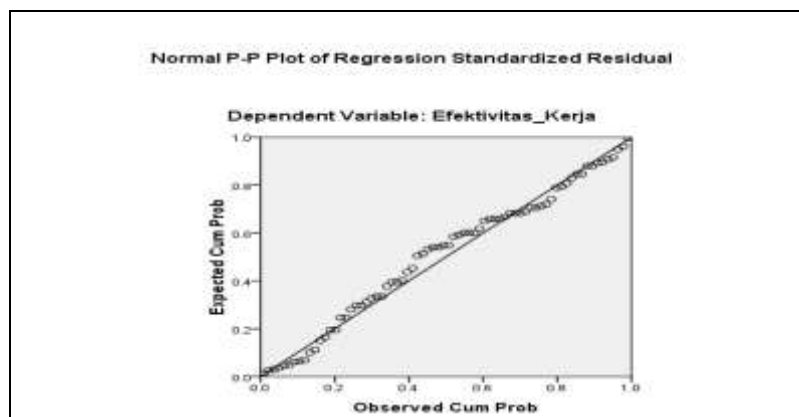
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien alpha untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel Situasional Kerja (X_1) sebesar 0.634, variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0.616, dan nilai alpha variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,668. Masing-masing variabel penelitian memiliki nilai koefisien alpha lebih dari 0.60 sehingga memenuhi syarat reliabilitas atau kuesioner reliabel sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji normal atau tidaknya data sampel yang diambil. Residual variabel yang terdistribusi normal terletak di sekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari garis diagonal). Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar-2: P-Plot Uji Normalitas



Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan berdasarkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai $VIF < 10$ menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau nonmuliti

kolinearitas. Hal ini berarti pada data yang diteliti tidak terdapat pengaruh variabel luar yang dapat merusak kualitas data yang diperoleh. Hasil pengujian multikolonearitas variabel penelitian ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel-4: Nilai VIF Variabel Bebas

| Variabel Bebas | VIF | Keterangan |
|--------------------------------------|-------|-----------------------|
| Variabel Situasional Kerja (X_1) | 1.050 | Non Multikolinearitas |
| Variabel Kompetensi (X_2) | 1.050 | Non Multikolinearitas |

Sumber :Data Primer Diolah, 2019

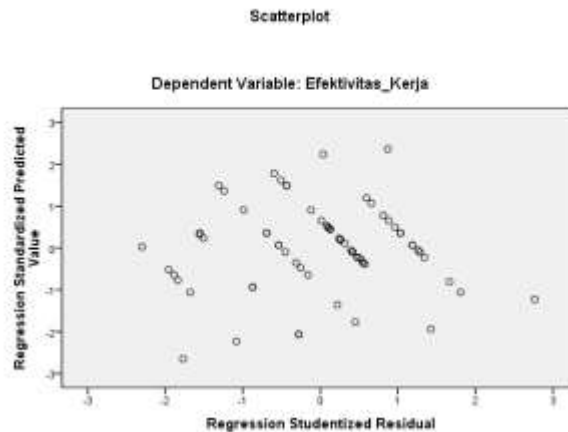
Tabel-4 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk variabel bebas dalam penelitian ini kurang dari 10, hal ini berarti data variabel bebas tidak mengandung variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian (nonmultikolinearitas).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang

baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi harus homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada model regresi dapat dilakukan dengan melihat pola yang terbentuk pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut :

Gambar-3: Grafik Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* yang ditunjukkan di atas terlihat tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Situasional Kerja dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Hasil analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 21.0 ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel-5:
Pengaruh Variabel Situasional Kerja dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Pidie

| Nama Variabel | B | Standar Error | Beta | t _{hitung} | t _{tabel} | Sign |
|--|-------|---------------|------|---------------------|--------------------|------|
| Konstanta | 4.807 | 1.760 | | 2.731 | 1,994 | .008 |
| Situasional Kerja (X ₁) | .258 | .093 | .302 | 2.778 | 1,994 | .007 |
| Kompetensi (X ₂) | .180 | .065 | .301 | 2.764 | 1,994 | .007 |
| Koefisien Korelasi (R) = .471 ^a Koefisien Determinasi (R ²) = .222 Adjusted R Squares = .199 F _{hitung} = 9.823 F _{tabel} = 3.132 Sign F = 0,000 | | | | | | |

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, 2019

Tabel-5 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis data menggunakan program software SPSS versi 21.0 diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.807 + 0.258X_1 + 0.180X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.807 berarti jika variabel Situasional Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) dianggap konstan, maka Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie adalah sebesar 4.807.

2. Nilai koefisien regresi variabel Situasional Kerja sebesar 0.258% dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan variabel Situasional Kerja (X₁), akan meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai. Hubungan antara variabel Situasional Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada

(Y) sebesar 0.258%. Jika variabel X₂ dianggap konstan maka berarti terjadi peningkatan efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0.180% berarti setiap 1% kenaikan Kompetensi (X₂), akan meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0.180%. Jika variabel X₁ dianggap konstan, berarti terjadi peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel Situasional Kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Kantor Bupati Kabupaten Pidie diperoleh nilai indeks korelasi sebesar 47.1% yang menunjukkan adanya hubungan kuat

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Situasional Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap variabel Efektivitas kerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 22.2% yang berarti bahwa variasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas sebesar 22.2% sedangkan selebihnya yaitu 77.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel-6: Hasil Analisis Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | F _{tabel} | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|---------|
| Regression | 26.927 | 2 | 13.463 | 9.823 | 3.773 | 26.927 |
| Residual | 94.573 | 69 | 1.371 | | | 94.573 |
| Total | 121.500 | 71 | | | | 121.500 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 9.823 > F_{tabel} 3.773$, menunjukkan bahwa hasil perhitungan ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel Situasional Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap

Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel-7: Hasil Analisis Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T _{hitung} | T _{tabel} | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------------------|--------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 4.807 | 1.760 | | 2.731 | 1.994 | .008 |
| Situasional Kerja (X_1) | .258 | .093 | .302 | 2.778 | 1.994 | .007 |
| Kompetensi (X_2) | .180 | .065 | .301 | 2.764 | 1.994 | .007 |

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Variabel Situasional Kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.731 > t_{tabel} 1.994$, dengan demikian hipotesis nol (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dari

hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Situasional Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Variabel Kompetensi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.778 > t_{tabel} 1.994$, dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang tentang “Analisis Pengaruh Situasional Kerja dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie” dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 9.823 > F_{tabel} 3.773$, artinya variabel Situasional Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Pengujian secara parsial terhadap variabel Situasional Kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.731 > t_{tabel} 1.994$, artinya variabel Situasional Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie, sehingga

Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.

Variabel Kompetensi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.778 > t_{tabel} 1.994$, artinya variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie, sehingga Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan beberapa hal, antara lain :

1. Diharapkan agar para pengambil kebijakan dapat meningkatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga efektivitas kerja pegawai dapat lebih meningkat.
2. Diharapkan agar pegawai mampu meningkatkan kompetensinya dalam bekerja.
3. Diharapkan kepada para pegawai agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya baik secara kuantitas maupun kualitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas bantuan moril maupun materil hingga selesainya penelitian ini, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawijaya, A.I. 2010. Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.

Kusnandar. 2009. Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Makmur. 2011. Efektivitas Kelembagaan Pengawasan. Bandung: Refika Aditama

- Malhotra, Naresh K. 2012. Riset Pemasaran :Pendekatan Terapan jilid 1. Jakarta: PT Indeks.
- Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta: IPWI.
- Masram dan Mu'ah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bandung: Pustaka Setia.
- Nuraini dan Siswanta. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Rukmini dan Murniyanti. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Kawasan Wisata Cermin Theme Park dan Resort Hotel.
- Santoso, S. 2012. Menguasai SPSS 21 di Era Informasi. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schermerhon. 2009. Managing Organization Behavior. New York: John Willey and Sons.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. 2011. Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simanjuntak, P. J. 2013. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Steers Richard. M.. 2013. Efektivitas Organisasi. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, G. 2010. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, D.J. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syahrum, Salim. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Cipta Pustaka.
- Tangkilisan, H.N.S. 2012. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Thoham, Miftah. 2012. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. 2013. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Umar, H. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulan, L. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Skripsi. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro Semarang.
- Yazid, A. 2009. Figih Mumalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah. Yogyakarta: Logung Pustaka.