

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini diarahkan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial di SMAK “XX” di Bandung. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian pada 37 orang responden, di SMAK “XX” di Bandung.

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Yang menjadi Objek penelitian adalah pegawai dari SMAK “XX” di Bandung dengan populasi sejumlah 37 pegawai, dengan sampel penyebaran kuisioner pada 37 pegawai

Karakteristik responden dibagi menjadi 3 kriteria, yaitu jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Secara rinci karakteristik responden dipaparkan sebagai berikut : (1) .Berdasarkan jenis kelamin dari 37 responden, sebagian besar laki-laki, yaitu 19 orang dan perempuan sebanyak 16 orang, dihitung dengan prosentase responden laki-laki sebesar 51,4% dan responden perempuan sebesar 46,6%, (2) Berdasarkan pendidikan yang dimiliki responden, yang berpendidikan S1 sebanyak 32 orang dan S2 sebanyak 5 orang, dihitung dengan prosentase responden berpendidikan S1 sebesar 86,5% dan responden berpendidikan S2 sebesar 13,5%, (3) Berdasarkan masa kerja responden, 3- 5 tahun sebanyak 22 orang dan lebih dari 5 tahun sebanyak 15 orang, dihitung dengan prosentase masa kerja responden antara 3-5 tahun sebesar 59,5 % dan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun S2 sebesar 40,5%,

Jenis penelitian ini adalah survey sehingga menggunakan metode deskriptif verifikatif. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari pegawai SMAK “XX” di Bandung tahun ajaran 2013 / 2014 berjumlah 37 orang. Dalam mengumpulkan data, peneliti menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel Kompetensi memiliki rata-rata skor sebesar 3,72, yang berarti memiliki kecenderungan jawaban “tinggi”, untuk variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata skor sebesar 3,51 yang berarti memiliki kecenderungan jawaban “cukup”, dan kinerja dengan rata-rata skor 3,59 yang berarti memiliki kecenderungan jawaban “cukup”. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapat bahwa terdapat pengaruh secara simultan maupun parsial yang signifikan dari Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai SMAK “XX” di Bandung, sebesar 98,2%

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
PERNYATAAN PUBLIKASI TESIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Lokasi dan jadwal Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, RERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS PENELITIAN	11
2.1 Kajian Kepustakaan.....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.1 KonsepManajemen Sumber Daya Manusia	12

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Kompetensi	17
2.1.2.1 Konsep Kompetensi	17
2.1.2.2 Dimensi Kompetensi.....	24
2.1.2.3 Manfaat Kompetensi.....	32
2.1.2.4 Peran Kompetensi pada Organisasi.....	33
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	34
2.1.3.1 Konsep Lingkungan kerja Organisasi	34
2.1.4 Kinerja Pegawai	42
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	42
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai... 45	
2.1.4.3 Dimensi Kinerja Pegawai.....	46
2.2 Penelitian Terdahulu	50
2.3 Rerangka Pemikiran	54
2.4 Hipotesis Penelitian.....	57
Bab III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	58
3.1 Objek Penelitian (Populasi) dan Teknik Pengambilan Sampel.....	58
3.1.1 Objek Penelitian (Populasi)	58
3.1.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	59
3.2 Metode Penelitian.....	59
3.2.1 Metode Penelitian yang digunakan	59
3.2.2 Operasionalisasi variabel	60
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	66
3.3.1 Sumber Data.....	66

3.3.2 Cara Penentuan Data	67
3.4 Teknik Pengumpulan Data	67
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data Primer	67
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data Sekunder	68
3.5 Pengujian Instrumen Penelitian	68
3.6 Pengolahan Data	72
Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1 Kompetensi Pegawai SMAK “XX” di Bandung	74
4.1.1 Karakteristik Responden	75
4.1.2 Pengujian	76
4.1.2.1 Uji Instrumen	76
4.1.2.2 Uji Validitas	77
4.1.2.3 Uji Reliabilitas	79
4.1.2.4 Uji Asumsi Klasik	80
4.1.2.5 Uji Normalitas	81
4.1.2.6 Uji Heteroskedadistitas	82
4.1.2.7 Uji Multikolinearitas	83
4.1.2.8 Uji Hipotesis	84
4.1.3 Kompetensi Pegawai SMAK “XX” di Bandung	85
4.2. Lingkungan Kerj Pegawai SMAK “XX” di Bandung	86
4.3. Kinerja Pegawai SMAK “XX” di Bandung	87
4.4. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai SMAK “XX” di Bandung	88
4.4.1. Uji Hipotesis Simultan	89

4.4.2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai SMAK “XX” di Bandung	90
4.4.3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai SMAK “XX” di Bandung	92
Bab V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 KESIMPULAN	94
5.2 SARAN	95
5.2.1 Saran teoritis	95
5.2.2 Saran Praktis	95
DAFTAR KEPUSTAKAAN	97
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

