



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

Syamsul Akmal^{*1}, Muhammad Ikbal Yasir²

Universitas Jabal Ghafur Sigli^{1,2}

syamsulakmal@unigha.ac.id

ARTICLE INFO

History of the article :

Received 17 November 2021

Revised 1 Januari 2023

Accepted 1 Maret 2023

Available online 30 Mei 2023

Keywords:

Situasional Kerja; Kompetensi; Efektivitas Kerja

* Correspondence:

E-mail:

syamsulakmal@unigha.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Situasional Kerja dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh situasional kerja dan kompetensi terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pidie serta untuk mengetahui variabel dominan yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Pidie. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Bupati Kabupaten Pidie yang terletak di Jalan Prof Moh. Ibrahim, Sigli, Kabupaten Pidie. 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. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kepustakaan dan penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara dan kuesioner. Dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan dependen, model yang digunakan adalah model regresi berganda, yang dapat dinyatakan sebagai berikut : $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Berdasarkan output SPSS diperoleh model regresi berganda dalam bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = 4.807 + 0.258X_1 + 0.180X_2$. Variabel Situasional Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie. 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 Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Variabel Situasional Kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 2.731 > t_{tabel} 1.994$, artinya 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 variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. 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.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang ada didalamnya berjalan dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi adalah sumber daya manusia yang mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Sumber daya pegawai harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional aparatur dalam melakukan pekerjaan khususnya dalam pemerintahan daerah sesuai dengan surat edaran menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia No 10 Tahun 2014 Tentang Peningkatan Efektivitas Dan Efisien Kerja Aparatur Negara.

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 sejauh mana para pegawai dapat 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.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya ASN di Kabupaten Pidie dengan mengambil judul “Analisis Pengaruh Situasional Kerja dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie”.

METODE 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 satu faktor-faktor penentu efektivitas kerja pegawai di kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie.

“Populasi adalah keseluruhan obyek yang akan atau ingin diteliti” Syahrudin, [1] 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” [2]. Ditambahkan oleh Syahrudin [1] “dalam penentuan pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan yaitu sampel representatif terhadap populasinya”.

Pada penelitian ini jumlah sampel ditetapkan berdasarkan pernyataan Arikunto [3], 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 $50\% \times 144 \text{ orang} = 72 \text{ orang pegawai}$.

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, baik data kualitatif maupun data kuantitatif. Adapun pengertian dari masing-masing jenis data adalah sebagai berikut :

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 penelitian ini 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).

Ada banyak teknik pengolahan data secara kuantitatif yang bisa diperoleh dari statistik. Dalam analisis data ini metode pengolahan data dihitung secara manual namun bisa juga dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Untuk menduga pengaruh antara kejelasan variabel situasional kerja dan variabel kompetensi profesi terhadap efektivitas kerja pegawai maka digunakan persamaan regresi linear berganda. Bentuk persamaan regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut [4]:

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

Dimana :

- Y = Variabel dependen (efektivitas kerja)
- X1 = Variabel independent (situasional kerja)
- X2 = Variabel independent (kompetensi profesi)
- a = Intersep
- b1 = Koefisien regresi variabel situasional kerja
- b2 = Koefisien regresi variabel kompetensi profesi
- e = Error

Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

BCX

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Umur		
	20 – 30	7	9.7
	31 – 40	9	12.5
	41 – 50	36	50.0
	> 50	20	27.8
	Jumlah	72	100.0
2.	Pendidikan		
	SMA/Sederajat	11	15.3
	Diploma	13	18.1
	Sarjana	40	55.6
	Pasca Sarjana	8	11.1
	Jumlah	72	100.0
5.	Pengalaman Kerja		
	≤ 5 tahun	7	9.
	6-10 tahun	13	18.1
	11-15 tahun	19	26.4
	16 –20 tahun	18	25.0
	>20 tahun	15	20.8
	Jumlah	72	100.0

Sumber : Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas maka karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Jumlah responden berdasarkan kelompok umur menunjukkan sebanyak 36 orang atau 50.0% berumur antara 41-50 tahun, kemudian sebanyak 20 orang atau 27.8% berumur >50 tahun, sebanyak 9 orang atau 12.5% berumur > 31-40 tahun, dan sebanyak 7 orang atau 9.7% berumur 20-30 tahun.

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan sebanyak 40 orang atau 55.6% berpendidikan sarjana, sebanyak 13 orang atau 18.1% berpendidikan diploma,

sebanyak 11 orang atau 15.3% berpendidikan SMA, dan sebanyak 8 orang atau 11.1% berpendidikan pasca sarjana.

Jumlah responden berdasarkan pengalaman kerja menunjukkan sebanyak 19 orang atau 26.4% responden dengan pengalaman kerja antara 11 – 15 tahun, sebanyak 18 orang atau 25.0% responden dengan masa kerja 16-20 tahun, sebanyak 15 orang atau 20.8% responden dengan masa kerja > 20 tahun, sebanyak 13 orang atau 18.1% responden dengan masa kerja 6-10 tahun, dan sebanyak 7 orang atau 9.7% responden dengan pengalaman kerja selama ≤ 5 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Variabel Situasional Kerja (X1)

Situasional Kerja (X1) merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie, terdiri dari empat indikator variabel. Hasil analisis data ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.2.1

Variabel Situasional Kerja (X1)

No.	Uraian Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	0	0	0	0	22	30.6	34	47.2	16	22.2	3.92
2	X1.2	0	0	2	2.8	27	37.5	34	47.2	9	12.5	3.69
3	X1.3	0	0	3	4.2	27	37.5	29	40.3	13	18.1	3.72
4	X1.4	0	0	2	2.8	26	36.1	32	44.4	12	16.7	3.75
Rerata												3.77

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel 4.2.1 di atas berisi deskriptif jawaban responden tentang indikator variabel Situasional Kerja dan penjelasannya sebagai berikut:

1. Ruang tempat anda bekerja memperoleh cahaya yang memadai sehingga tidak mengganggu kelancaran pekerjaan, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang atau 30.6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 47.2%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 22.2% dari total responden.
2. Warna dinding ruang kerja anda membuat nyaman sehingga membantu kelancaran pekerjaan, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang atau 37.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 47.2%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 12.5% dari total responden.
3. Tata udara ruang kerja anda sangat baik karena didukung oleh ventilasi yang baik, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4.2%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang atau 37.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 40.3%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau 18.1% dari total responden.
4. Ruang kerja anda cukup tenang tidak terganggu oleh suara yang bising, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.8%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang atau 36.1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 44.4%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 16.7% dari total responden.

32 orang atau 44.4%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 16.7% dari total responden.

Berdasarkan uraian di atas, nilai rata-rata variabel Situasional Kerja diperoleh sebesar 3.77 (mendekati angka 4 pada skala likert) yang bermakna bahwa responden menyatakan setuju bahwa variabel Situasional Kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

4.2.2. Variabel Kompetensi (X2)

Kompetensi (X2) merupakan salah satu variabel yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Variabel ini terdiri dari enam indikator dan hasil analisis data ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.2.2
Variabel Kompetensi (X2)

No.	Uraian Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	0	0	4	5.6	33	45.8	20	27.8	15	20.8	3.64
2	X2.2	0	0	7	9.7	41	56.9	19	26.4	5	6.9	3.31
3	X2.3	0	0	9	12.5	32	44.4	21	29.2	10	13.9	3.44
4	X2.4	0	0	3	4.2	9	12.5	29	40.3	31	43.1	4.22
5	X2.5	1	1.4	9	12.5	9	12.5	46	63.9	7	9.7	3.68
6	X2.6	0	0	10	13.9	33	45.8	22	30.6	7	9.7	3.36
Rerata												3.61

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Tabel 4.3 di atas berisi deskriptif jawaban responden terhadap indikator variabel Kompetensi dan penjelasannya sebagai berikut:

1. Anda memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang harus dikerjakan, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau 5.6%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 33 orang atau 45.8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 27.8%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 20.8% dari total responden.
2. Anda mempunyai keahlian yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau 9.7%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 41 orang atau 56.9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 26.4%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau 6.9% dari total responden.
3. Anda memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 12.5%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang atau 44.4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 29.2%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau 13.9% dari total responden.
4. Anda memiliki nilai-nilai positif untuk segala pekerjaan yang diberikan, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4.2%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 12.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak

- 29 orang atau 40.3%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 43.1% dari total responden.
5. Anda bersikap terbuka untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau 12.5%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 12.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 63.9%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 9.7% dari total responden.
 6. Anda memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 13.9%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 33 orang atau 45.8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 30.6%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 9.7% dari total responden.

Berdasarkan uraian di atas nilai rata-rata variabel Kompetensi diperoleh sebesar 3,61 (mendekati angka 4 pada skala Likert) yang bermakna responden menyatakan setuju variabel Kompetensi mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

4.2.3. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Variabel dependen yaitu Variabel Efektivitas Kerja (Y) yang diamati berdasarkan tiga indikator. Hasil analisis data variabel Efektivitas Kerja ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.2.3

Variabel Efektivitas kerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, (2020)

Tabel 4.2.3 di atas berisi deskriptif tanggapan responden terhadap indikator variabel Efektivitas kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie yaitu:

1. Secara kuantitas, pekerjaan dapat diselesaikan meskipun harus dikerjakan di luar jam kerja, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 20.8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 47.2%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 31.9% dari total responden.
2. Setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan kualitas yang baik (teliti, tepat waktu, rapi), dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.4%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 19.4%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 33.3%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 45.8% dari total responden.
3. Pekerjaan selesai secara tepat waktu, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.4%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 12.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 47.2%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 38.9% dari total responden.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.19 yang bermakna responden setuju Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie sudah baik.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 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 rhitung lebih besar dari rtabel 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 4.3.1
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 (2020)

Data pada Tabel 4.3.1 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rhitung untuk masing-masing item indikator variabel lebih besar dari rtabel (0.229) sehingga butir-butir kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 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 4.3.2
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 (2020)

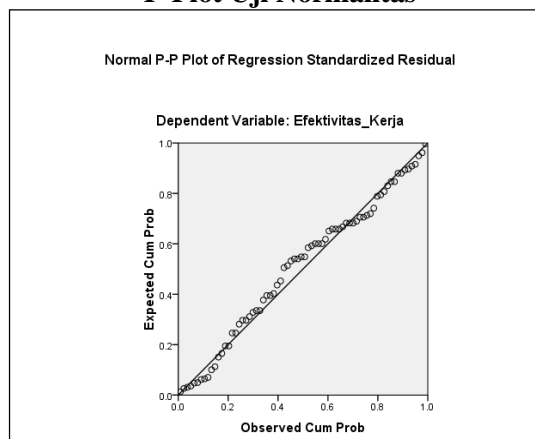
Tabel 4.3.2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien alpha untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel Situasional Kerja (X_1) sebesar 0.634, variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0.616, dan nilai alpha variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,668. Masing-masing variabel penelitian memiliki nilai koefisien alpha lebih dari 0.60 sehingga memenuhi syarat reliabilitas atau kuesioner reliabel sebagai instrumen penelitian.

4.4 Analisis Pengujian Asumsi Klasik

4.4.1. 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 4.4.1
P-Plot Uji Normalitas



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

Tabel 4.4.2
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 (2020)

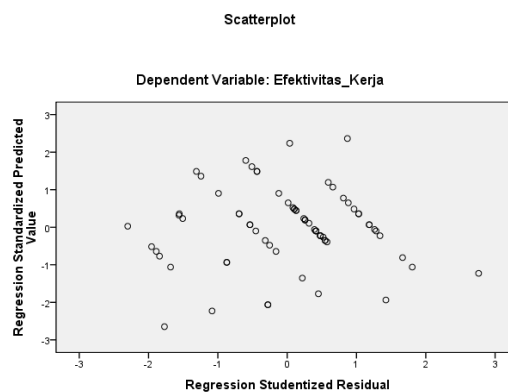
Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk variabel bebas dalam penelitian ini kurang dari 10, hal ini berarti data variabel bebas tidak mengandung variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian (nonmultikolinearitas).

4.4.3. 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 4.4.3
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.

4.5 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 4.5
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 (2020)

Tabel 4.5 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 (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.

Hubungan antara variabel Situasional Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie diperoleh nilai indeks korelasi sebesar 47.1% yang menunjukkan adanya hubungan kuat.

Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel Situasional Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) 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.

4.6. Pembuktian Hipotesis

4.6.1 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 4.6.1
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 (2020)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung 9.823 > Ftabel 3.773, menunjukkan bahwa hasil perhitungan ini menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), artinya bahwa variabel Situasional Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

4.6.2. 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 4.6.2
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	.258	.093	.302	2.778	1.994	.007
Kompetensi (X ₂)	.180	.065	.301	2.764	1.994	.007

Variabel Situasional Kerja (X1) diperoleh nilai thitung 2.731 > ttabel 1.994, dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Situasional Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie.

Variabel Kompetensi (X2) diperoleh nilai thitung 2.778 > ttabel 1.994, dengan demikian hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) 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

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 Fhitung 9.823 > Ftabel 3.773, artinya variabel Situasional Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh

secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. Dengan demikian hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Pengujian secara parsial terhadap variabel Situasional Kerja (X1) diperoleh nilai thitung $2.731 > t_{tabel} 1.994$, artinya variabel Situasional Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie, sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima.

Variabel Kompetensi (X2) diperoleh nilai thitung $2.778 > t_{tabel} 1.994$, artinya variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie, sehingga Hipotesis Nol (Ho) ditolak dan Hipotesis Alternatif (Ha) diterima.

REFERENCES

- [1] S. Syahrum, "Metode Penelitian Kuantitatif," *Bandung: Cipta Pustaka.*, 2012.
- [2] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis.* 2011.
- [3] S. Arikunto, "Arikunto, S. [2] Metode Penelitian Suatu Tujuan Praktek. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta. [3]Buchati, Alma. 2010. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung: Alfabeta," 2011.
- [4] H. Umar, "Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi," *Jakarta: Gramedia Pustaka*, 2013.