

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KERAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR VTS
(Vessel Traffic Services) MAKASSAR**

Diajukan Oleh
FATRIANY
4518012239



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu
Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor VTS (*Vessel Traffic Services*) Makassar

Nama : Patriany

Stambuk/NIM : 4518012239

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Kantor Vessel Traffic Services (VTS)Makassar

Telah Disetujui:

Pembimbing I Pembimbing II

 Drs. Dalipada Palisuri,SE.,M.Si  Dr. Hj. Herminawati Abubakar,SE.,M.Si

Mengetahui :
Untuk Mengesahkan
Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen

 Dr. H.A. Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH

 Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fatriany
NIM : 4518012239
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Analisis Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor VTS (*Vessel Traffic Services*) Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 8 Juni 2021



Fatriany

**Analisis Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor VTS (*Vessel Traffic Services*) Makassar**

Oleh :

FATRIANY

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Basowa

ABSTRAK

VTS adalah sistem monitoring dengan prinsip yang digunakan sama seperti yang dipakai oleh ATC (Air Traffic Control). Layanan ini bertujuan untuk meningkatkan keselamatan dan efisiensi bernavigasi, serta untuk melindungi lingkungan laut dan atau wilayah pantai dan sekitarnya, lokasi-lokasi kerja, dan instalasi lepas pantai dari kemungkinan pengaruh buruk akibat lalu lintas pelayaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai serta mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 27 pegawai Kantor VTS Makassar. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi serta analisis berganda, uji signifikansi F (uji statistik F), uji signifikansi parameter individual (uji t). Sedangkan datanya menggunakan SPSS 10

Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh pengaruh positif antara variabel Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan model regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 140,980 + 0,73 X1 + 0,208 X2 + e$. Berdasarkan nilai R-Square sebesar 0,641 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel budaya kerja dan karakteristik individu mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 64,1 %, sedangkan sebanyak 35,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan judul “Analisis Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor VTS (*Vessel Traffic Services*) Makassar”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng
2. Bapak Dr.H.A Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE,MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak DRS Palipada Palisuri, SE, M.SI dan DR.HJ.Herminawati Abubakar, SE.,M.SI sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemeberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 08 Juli 2021

Penulis

Fatriany

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGSAHAN.	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Masalah Pokok.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	8
2.1.2 Karakteristik Individu	9
2.1.3 Kinerja	12
2.1.4 Kantor VTS.....	16
2.2 Kerangka Pikiran	18
2.3 Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	20
3.2 Metode Pengumpulan Data	20
3.3 Populasi.....	20
3.4 Jenis Data.....	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data	21
3.6 Teknik Analisa Data	21

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	22
3.6.1.1 Uji Validitas Instrumen.....	22
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	22
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	23
3.6.2.1 Uji Multikolinearitas.....	23
3.6.2.2 Uji Heterokedastistas.....	24
3.6.2.3 Uji Normalitas.....	24
3.6.3 Regresi Linear Berganda.....	25
3.6.3.1 Uji t (t-test).....	25
3.6.3.2 Uji F (uji keterandalan model).....	26
3.6.3.3 Uji R ² (uji koefisien determinasi).....	27
3.7 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	27
3.7.1 Definisi Operasional.....	27
3.7.2 Pengukuran Variabel.....	29
3.7.2.1 Budaya Kerja.....	29
3.7.2.2 Karakteristik Individu.....	29
3.7.2.3 Kinerja.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	31
4.1.1 Sejarah VTS.....	31
4.1.2 Sekilas Tentang VTS Makassar.....	32
4.1.2.1 Tanggung Jawab Jaga Bagi Staf VTS.....	35
4.1.2.2 Struktur Organisasi Makassar VTS.....	47
4.2 Analisa Responden.....	48
4.3 Hasil Penelitian.....	50
4.3.1 Uji Instrumen.....	53
4.3.1.1 Uji Validitas.....	53
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	55
4.3.2 Analisis Data Penelitian.....	56
4.3.3 Regresi Linear Berganda.....	60
4.3.4 Uji t (t-test).....	62

4.3.5 Uji F (uji regresi secara bersama).....	63
4.3.6 Uji R ² (uji koefisien determinasi).....	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66

DAFTAR PUSTAKA



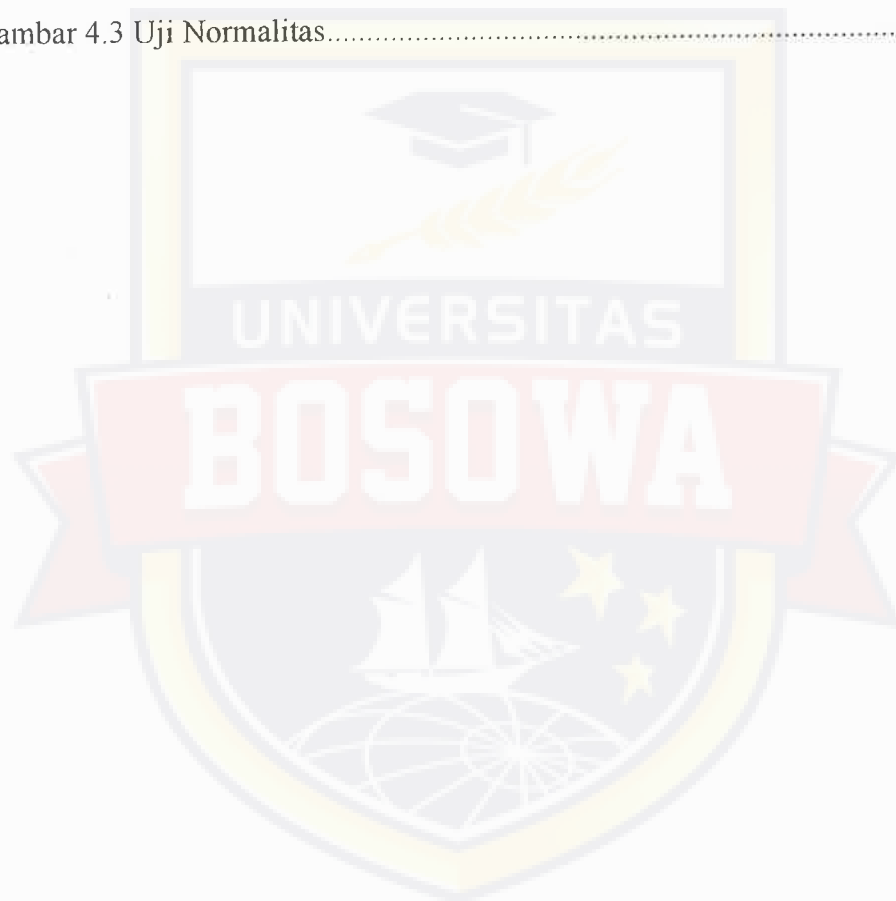
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai VTS 2020.....	5
Tabel 4.1 Analisa Responden	48
Tabel 4.2 Interval Kategori Variabel Budaya Kerja.....	50
Tabel 4.3 Interval Kategori Variabel Karakteristik Individu.....	51
Tabel 4.4 Interval Kategori Variabel Kinerja	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.7 Koefisien Regresi.....	61
Tabel 4.8 Uji T.....	62
Tabel 4.9 Anova.....	64
Tabel 4.9 Uji R ²	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Dimensi Kinerja	12
Gambar 2.2 Skema Kerangka Pikir	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Makassar VTS.....	47
Gambar 4.2 Uji Heterokedasitas	59
Gambar 4.3 Uji Normalitas.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan Vessel Traffic Services (VTS) yang terintegrasi sangat dibutuhkan untuk memonitor lalu lintas pelayaran dan alur lalu lintas pelayaran serta mendorong efisiensi bernavigasi sehingga dapat menurunkan resiko kecelakaan kapal dan mampu memberikan rasa aman bagi pengguna jasa pelayaran. Setiap VTS memberikan layanan Information Navigation Service (INS) atau layanan mendasar yang harus disediakan oleh setiap stasiun VTS. Lebih lanjut VTS juga akan memberikan layanan Navigational Assistance Service (NAS) atau layanan bantuan navigasi serta Traffic Organization Service (TOS) atau layanan pengelolaan lalu lintas. “INS disampaikan dalam bentuk siaran berita (broadcasting) berupa informasi langsung ke kapal tertentu atau atas permintaan kapal.

Adapun stasiun VTS akan melaksanakan broadcasting informasi minimal sebanyak tiga kali dalam sehari isi berita yang disampaikan VTS antar lain siaran berita jadwal tetap dan sewaktu-waktu, yang berisi informasi layanan dan partisipasi VTS, berita kepelautan dan siaran berita sesuai kebutuhan, contohnya mengenai navigational warning terkait dengan kondisi sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP), kondisi alur pelayaran, dan bahaya navigasi di sekitar wilayah kerja Stasiun VTS. Kemudian siaran penerusan berita (relay), yang berisi penerusan berita dari stasiun lain yang berpengaruh pada perkembangan situasi lalu lintas serta informasi kepada kapal tertentu yang menurut operator VTS

berada pada situasi yang dapat membahayakan kapal tertentu dan kapal lain. Jadi komunikasi secara umum dilaksanakan oleh Stasiun VTS atau Stasiun Radio Pantai (SROP) dan pandu hanya sebatas terkait dengan kegiatan pemanduan. 21 Dua Puluh Satu lokasi pelabuhan yang memiliki VTS, yaitu Pelabuhan Belawan, Teluk Bayur, Dumai, Batam, Palembang, Panjang, Merak, Jakarta, Pontianak, Banjarmasin, Batu Licin, Semarang, Surabaya, Balikpapan, Samarinda, Makassar, Bena, Lembar, Bitung, Sorong, dan Bintuni. pendukung keselamatan pelayaran seperti Vessel Traffic Services (VTS) di sejumlah Distrik Navigasi merupakan bukti nyata negara hadir di tengah-tengah masyarakat serta sebagai wujud keseriusan Kementerian Perhubungan untuk terus meningkatkan pelayanan khususnya dalam menjamin keselamatan pelayaran.

Berdasarkan uraian di atas maka VTS Makassar harus menyiapkan Sumber daya manusia atau pegawai yang handal, profesional dan berkinerja tinggi, Sumber Daya manusia atau pegawai sebagai individu maupun kelompok mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, sehingga setiap individu memiliki perilaku yang berbeda pula. Perilaku manusia akan dimanifestasikan pada saat individu ataupun kelompok melaksanakan tugas, disini akan nampak apakah mereka benar-benar menjalankan pekerjaan dengan baik. Di dalam membangun kuatitas perlu suatu proses organisasional yang kondusif, perlu ada usaha terus-menerus yang dilakukan antar anggota organisasi melalui format budaya organisasional yang akan menjadi pedoman dalam berperilaku bagi anggota organisasi di dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Dengan demikian

perilaku anggota tersebut dapat terarah dengan baik dan dapat efektif mencapai sasaran yang diinginkan bila budaya kerja yang kuat.

Glaser et al. (1987) dalam Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya kerja seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual, dan mitor-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan kerja. Hofstede (1986:21) dalam Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya. Pelaksanaan Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah diperlukan berkaitan dari semua pihak, agar betul-betul bisa terlaksana sesuai dengan harapan. Pelaksanaan budaya kerja, adalah persoalan perilaku, oleh karena pemahaman terhadap nilai-nilai yang menjadi dasar dalam organisasi pada penghayatan yang lebih dalam. Dengan penghayatan nilai-nilai tersebut akan tercermin dalam tindak-tanduk/perilaku aparatur sehari-hari.

Berbagai masalah budaya kerja dalam organisasi pemerintah, khususnya pada kantor VTS Makassar adalah Kontinuitas dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasi masih rendah; sering terjadi penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas kepada masyarakat; banyak aparatur yang integritas, loyalitas dan profesionalnya rendah; pengaruh budaya prestise yang lebih menonjol, sehingga aspek rasionalitas sering dikesampingkan; serta budaya KKN yang masih sering terjadi pada oknum pegawai. Semua ini tidak terlepas pada individu masing-masing pegawai.

Karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Bagi organisasi yang bergerak di bidang jasa yang dalam aktivitasnya untuk memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat tidak dapat lepas dari peran para pegawai yang melakukan aktivitasnya setiap hari. Oleh karena itu kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya akan menentukan pelaksanaan kegiatan atau hasil kerja yang dicapai guna mencapai prestasi kerja yang optimal.

Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Gibson et. al., 2000:65). Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi. Permasalahan yang muncul pada VTS Makassar adalah pengalaman dari para pegawai, di mana pegawai yang berlatar belakang kemampuan informasi teknologi akan lebih cepat tanggap dalam menghadapi segala situasi yang di alami organisasi baik yang di sengaja maupun yang tidak disengaja daripada pegawai yang belum lihai menggunakan teknologi informasi.

Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa perbedaan dalam hal kemampuan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja individu. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang atau karakter setiap

individu harus dapat menempatkan diri dan lingkungan kerjanya dengan baik sehingga akan mempengaruhi individu itu sendiri dapat mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Dalam dunia kerja, biasanya sikap seseorang berkaitan dengan pekerjaannya. Keterkaitan sikap dengan pekerjaan ini akan membuka jalan evaluatif positif atau negatif yang dipegang karyawan mengenai aspek-aspek dari lingkungan kerja mereka.

Dari uraian di atas ini penulis akan menganalisis budaya organisasional dan karakteristik individu dalam peningkatan kinerja organisasional pegawai pada VTS Makassar. Setiap organisasi atau lembaga yang ingin berkembang, haruslah memperoleh pendidikan bagi anggotanya.

Tabel 1.1
Data Pegawai VTS 2020

No.	Jumlah Pegawai (Orang)	Tingkat Pendidikan
1.	1	-
2.	3	SMU
3.	1	SMK
4.	1	STM
5.	2	D3 Pelayaran
6.	18	S1
7.	1	S2
27 Orang		

Sumber : Pegawai VTS Makassar Nominatif Maret 2021

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa tingkat pendidikan Pegawai VTS Makassar dominan S1 sebanyak 18 orang, kemudian SMU sebanyak 3 orang, selanjutnya D3 Pelayaran sebanyak 2 orang sedangkan yang tidak kuliah dan SMK, STM, S2 masing-masing sebanyak 1 orang.

1.2. Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai VTS Makassar .
2. Apakah karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai VTS Makassar
3. Apakah budaya kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai VTS Makassar.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai VTS.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik individu terhadap kinerja pegawai VTS Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai VTS Makassar.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan dalam penetapan kebijakan operasional pada kegiatan VTS Makassar.

2. Penelitian ini kiranya dapat memberikan sumbangan dalam ilmu pengetahuan, khususnya yang menyangkut hubungan budaya kerja, karakteristik individu terhadap kinerja.
3. Penelitian ini sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis di waktu yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Budaya organisasi

Secara normatif budaya organisasi bergantung bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai atau tidak budaya itu. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan norma-norma yang diterima secara bersama dan dianut oleh mayoritas organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2003:79) menyatakan : “Budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”.

Pengertian ini menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan ditempat kerja, dan ketiga budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda. Masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Sedangkan Robbins (2001:247) menyatakan ”Budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”.

Selanjutnya David (2004:145) menyatakan “Budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu internal organisasi yang dipelajarinya ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa”.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

2.1.2 Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis (Ivancevich, 2006).

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang individu baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2008). menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya

dengan orang lain (Rivai, 2006). Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan (Hasibuan, 2009).

Menurut Robbins (2009), dimensi karakteristik individu secara biografis terdiri dari: umur, jenis kelamin, suku bangsa, agama, status perkawinan, status sosial ekonomi, dan pendidikan yang merupakan sesuatu yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi. Semua dimensi ini dapat menimbulkan perbedaan perilaku terhadap tindakan individu dalam menghadapi sesuatu hal (Badeni 2013). Penjelasan dari masing-masing karakteristik individu dipandang dari segi biografis yaitu :

1. Umur /usia

Umur/usia menentukan kemampuan seseorang untuk bertindak, termasuk bagaimana dia merespon stimulus yang dilancarkan individu/pihak lain. Semakin tinggi usia seseorang semakin rendah kemampuan fisik tetapi sebaliknya pengalaman dan kestabilan emosi dapat semakin tinggi. Artinya semakin tinggi usia seseorang akan semakin tinggi kesediaan untuk menerima kenyataan semakin sikap positif terhadap pekerjaan semakin memiliki kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk memimpin suatu kelompok kerja, usia yang lebih tua akan dapat lebih produktif karena memiliki kepuasan kerja

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin adalah ciri khas tertentu yang dimiliki oleh makhluk hidup, dalam hal ini manusia. Jenis kelamin sering dibagi ke dalam dua kategori,

dengan menggunakan istilah masing-masing; laki-laki dan perempuan atau pria dan wanita. Secara fisik dan emosional laki-laki dan perempuan berbeda dalam menanggapi suatu permasalahan dan respon terhadap stimulus yang diberikan.

3. Suku Bangsa

Suku bangsa seseorang akan mempengaruhi pribadinya dalam bertindak dan bertingkah laku. Suku bangsa erat kaitannya dengan kebudayaan, dalam kebudayaan terdapat norma adat yang tidak tertulis yang menjadi pembatas perilaku individu yang terikat dengan norma adat tersebut untuk memilah mana perilaku yang boleh dilakukan dan mana yang tidak.

4. Agama

Menurut Az-Zamawi (2004) agama memang mengandung ajaran-ajaran yang menjadi tuntutan hidup bagi penganutnya. Agama akan membatasi perilaku seseorang dalam bertindak, karena dalam ajaran agama ada pembatasan antara tindakan yang boleh dilakukan dan tindakan yang tidak boleh dilakukan.

5. Status perkawinan

Status perkawinan akan mempengaruhi perilaku individu dalam bertindak dan perilaku. Proses perkawinan merupakan proses pengikatan individu yang sakral secara fisik, sosial, dan emosional. Individu yang telah menikah akan terbatas dalam berperilaku dikarenakan adanya pasangan perkawinan yang menjadi pembatas dalam bertindak dan bertingkah laku dibandingkan dengan individu yang belum menikah.

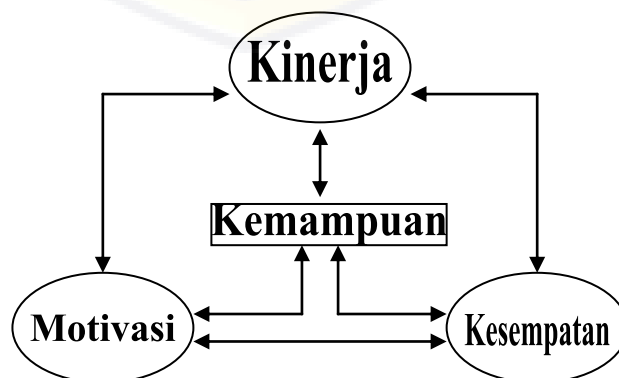
6. Status sosial ekonomi

Status sosial ekonomi seseorang akan mempengaruhi sikap dan tindakan individu. Seseorang dengan status sosial ekonomi yang tinggi di masyarakat serta di hormati dalam lingkungan sosialnya dituntut untuk memiliki perilaku yang lebih baik dan bijaksana dalam kesehariannya.

2.1.3 Kinerja

Soeprihanto (2000;7) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar/target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Stephen P. Robbins (2003;232), menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kecerdasan dan keterampilan (kemampuan), harus dipertimbangkan selain motivasi dan kesempatan untuk berkinerja, yaitu : $K = f (A \times M \times O)$, dimensi kinerja sebagaimana pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Dimensi Kinerja (Stephen P. Robbins, 2003)

Bernadin dan Russel (1992) dalam Sianipar (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh atas pelaksanaan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Selanjutnya performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Simamora (1997;327) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan, kemudian ditegaskan oleh Lawler dan porter yang menyatakan bahwa kinerja adalah *succsesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (As'ad, 1998:48). Selanjutnya Byar dan Loyd (1981 : 213), mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang dan kinerja merupakan suatu refleksi seberapa besar individu memenuhi tuntutan sebuah pekerjaan.

Syahir Natsir (2004;179-195), kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Pencapaian prestasi kerja; merupakan usaha karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dari keberhasilan yang dicapai maka mendapat penilaian atas hasil kerjanya.
- 2) Kuantitas dan kualitas pekerjaan; merupakan hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas yang maksimal.

- 3) Kesiediaan untuk bekerja sama; gambaran nyata hubungan antara sesama karyawan, bahkan dengan atasannya sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak semestinya dikerjakan sendiri oleh seorang karyawan.
- 4) Tanggung jawab tugas dan sistem kerja; merupakan hal penting dalam sebuah penugasan. Apresiasi karyawan terhadap tugas yang diberikan harus tercermin dalam pribadi masing-masing karyawan sehingga penugasan yang diberikan dipahami sebagai tanggung jawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan.

Pengukuran kinerja sangat penting untuk dilakukan oleh seorang atasan karena hasil penilaian tersebut akan digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan yang akan atau telah diambil dan memberikan umpan balik kepada staf tentang kinerja mereka. Brithale dan Newstrom dalam (Syahrudin, 1977 : 4) bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk :

- 1) Menjadikan karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan bagi yang bekerja dibawah standar kerja;
- 2) Sebagai bahan penelitian manajemen apakah mereka telah bekerja dengan baik;
- 3) Memberikan dasar bagi pembuatan kebijakan baru untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Penilaian yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut As'ad (1998: 37) adalah :

- 1) *Rating Scale*; adalah suatu metode *rating* (penilaian) yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai/karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan orangnya.
- 2) *Cheklis*; merupakan suatu prosedur penilaian dengan memberikan daftar pertanyaan-pertanyaan khusus dan diminta melaporkan secara ringkas mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan baik yang sudah ada maupun yang belum tampak.
- 3) *Employee Comparisson*; adalah prosedur perilaku penilaian dengan cara membandingkan secara sistematis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya atau mengurutkan karyawannya (yang dinilai) dari yang paling rendah ke paling tinggi.
- 4) *Critical Incident*; merupakan metode penilaian dengan melibatkan seorang supervisor untuk mencatat semua kejadian dan perilaku yang biasa maupun yang luar biasa dari kejadian sehari-hari.
- 5) *Grup Appraisal*; merupakan prosedur penilaian yang melibatkan seorang supervisor bersama dua atau lebih *supervisor* lainnya dalam proses evaluasi.

Sudirman dan Widjinarko (2001) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja ada 6 (enam) indikator kinerja, yaitu : (a) Indikator masukan, (b) Indikator proses, (c) Indikator keluaran, (d) Indikator hasil, (e) Indikator manfaat, dan (f) Indikator dampak.

Oleh karena penelitian ini adalah penelitian persepsi, maka dari keenam indikator kinerja tersebut, peneliti hanya menggunakan empat indikator kinerja, masing-masing (1) indikator keluaran, (2) indikator hasil, (3) indikator manfaat,

dan (4) indikator dampak dengan alasan bahwa dua indikator yaitu : (1) indikator masukan dan (2) indikator proses adalah bagian dari paket program yang sulit untuk diukur dan dipresepsikan.

Dari keenam indikator kinerja tersebut, peneliti menggunakan empat indikator, masing-masing (1) indikator keluaran, (2) indikator hasil, (3) indikator manfaat, dan (4) indikator dampak dengan alasan bahwa dua indikator yaitu (1) indikator masukan, dan (2) indikator proses adalah bagian dari paket program yang sulit untuk diukur.

2.1.4. Kantor VTS

Keberadaan Vessel Traffic Service (VTS) yang terintegrasi sangat dibutuhkan untuk memonitor lalu lintas pelayaran dan alur lalu lintas pelayaran serta mendorong efisiensi bernavigasi sehingga dapat menurunkan resiko kecelakaan kapal dan mampu memberikan rasa aman bagi pengguna jasa pelayaran. Agar pelaksanaannya berjalan lancar dan sesuai aturan berlaku, di setiap VTS telah ditetapkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Laut mengenai pemberlakuan Standar Operasional Prosedur (SOP) VTS. Di beberapa lokasi juga telah ditetapkan Keputusan Menteri Perhubungan tentang Penetapan Alur Pelayaran, Sistem Rute, Tata Cara Berlalulintas dan Daerah Labuh Kapal Sesuai Dengan Kepentingannya.

Menurut Direktur Kenavigasian Basar Antonius, pada dasarnya setiap VTS memberikan layanan Information Navigation Service (INS) atau layanan mendasar yang harus disediakan oleh setiap stasiun VTS. Lebih lanjut VTS juga akan memberikan layanan Navigational Assistance Service (NAS) atau layanan

bantuan navigasi serta Traffic Organization Service (TOS) atau layanan pengelolaan lalu lintas.

“INS disampaikan dalam bentuk siaran berita (broadcasting) berupa informasi langsung ke kapal tertentu atau atas permintaan kapal. Adapun stasiun VTS akan melaksanakan broadcasting informasi minimal sebanyak tiga kali dalam sehari,” ujar Basar di Jakarta, hari ini (24/7).

2.2. Kerangka Pikir

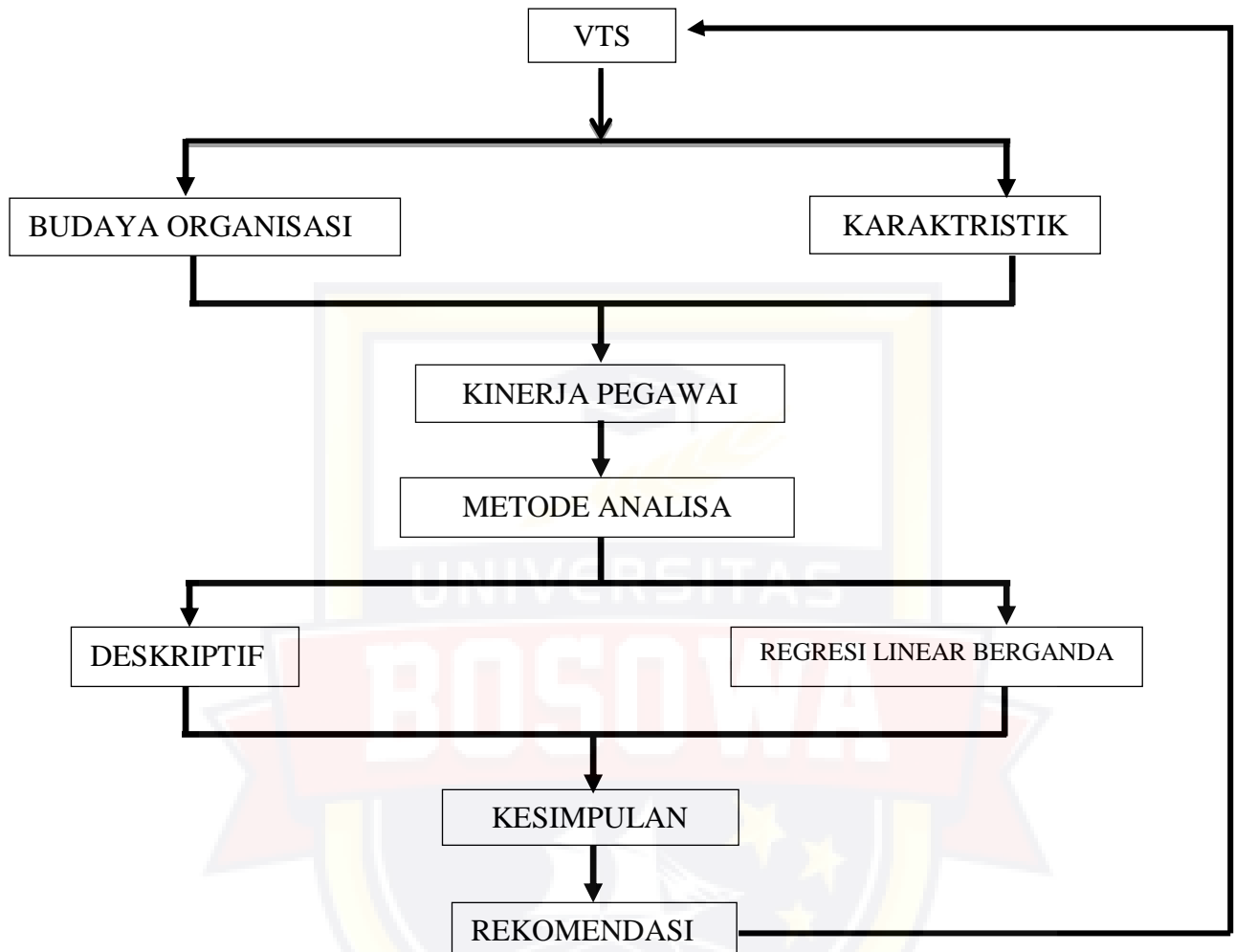
Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa penelitian ini ditujukan untuk mengkaji Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja di kalangan Pegawai VTS.

Penelitian mengkaji secara parsial dan simultan tentang hal-hal berikut;

- Budaya Kerja terhadap kinerja.
- Karakteristik individu terhadap kinerja.

Penelitian ini melibatkan para yang berjumlah 16 orang, Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Budaya kerja dan karakteristik Individu terhadap Kinerja digunakan SPSS 10.0

Adapun kerangka pikir penelitian ini, terlihat pada skema berikut ini:



Gambar 2.2 Skema Kerangka pikir

2.3. Hipotesis

Merujuk pada berbagai teori yang terkait dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai VTS Makassar

2. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai VTS Makassar
3. Diduga bahwa budaya kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di Kantor VTS Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Yang bergerak pada Organisasi kinerja pegawai yang dilakukan selama 3 bulan terhitung mulai bulan April sampai dengan bulan Juni.

3.2. Metode Pengumpulan data

Jenis penelitian ini adalah eksplanatoris yaitu memberi gambaran yang jelas dan mendalam tentang faktor antara budaya kerja dan karakteristik individu yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai VTS, yang ada dan berkembang pada para pegawai VTS serta untuk mengkaji hubungan timbal balik antar variabel yang di hipotesakan.

3.3. Populasi

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai VTS Makassar sejumlah 16 orang, tenaga honorer sejumlah 12 orang secara keseluruhan atau sensus sebanyak 28 Orang.

3.4. Jenis Data

Data dikumpulkan terdiri dari data kualitatif/primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden melalui wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari Kantor/Dinas Instansi terkait dan literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :

- a. Kuesioner kepada responden dengan tujuan untuk menganalisis jawaban responden mengenai pengaruh budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai VTS Makassar (kuesioner terlampir).
- b. Wawancara dengan pihak terkait dengan masalah yang diteliti agar dapat mengungkap fakta di lapangan.
- c. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap kejadian-kejadian yang berhubungan dengan obyek yang diteliti, agar diketahui keadaan yang sesungguhnya
- d. Dokumentasi, dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Uji ini dimaksudkan untuk menganalisis beberapa asumsi dari persamaan regresi yang dihasilkan valid untuk memprediksi. Menurut Santoso dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Pembahasan mengenai asumsi-asumsi yang ada pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesalihan instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, sehingga tidak menyimpang dari gambaran yang sebenarnya. Jadi uji validitas adalah pengujian terhadap kesalihan instrumen. Uji validitas yang digunakan untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas internal dengan teknik analisis butir. Analisis butir adalah menganalisa kesalihan instrumen penelitian dengan cara mengorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dalam angket dengan skor total. Rumus korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Dengan demikian, instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur karena konsistensi pengukurannya. Jadi reliabilitas adalah ketetaan (keajegan) suatu instrument atau tes apabila diberikan kepada subjek yang sama.

Uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas belah dua (Spearman-brown), yaitu dengan cara membelah dua skor-skor yang ada, lalu mengorelasikan keduanya. Setelah ditemukan nilai korelasinya, dihitung dengan rumus Spearman-Brown sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2r_{1/2/3}}{(1 + 2r_{1/2/3})}$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

$2.r_{1/2/3} = r_{xy}$ yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrument.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dimaksudkan untuk menganalisis beberapa asumsi dari persamaan regresi yang dihasilkan valid untuk memprediksi. Menurut Santoso dalam analisis regresi terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Pembahasan mengenai asumsi-asumsi yang ada pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan bentuk pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Ada banyak cara untuk menentukan apakah suatu model memiliki gejala Multikolinieritas, antara lain dengan cara Uji Korelasi dan Uji VIF. Cara pertama, yaitu uji korelasi, dilakukan dengan cara melihat keeratan hubungan antara dua variabel penjelas atau yang lebih dikenal dengan istilah korelasi parsial. Uji multikolinieritas dengan cara ini memerlukan ketelitian dalam menghitung, sehingga rawan terjadi kesalahan. Sedang cara kedua, yaitu dengan Uji VIF, yang bisa dilakukan dengan hanya melihat apakah nilai VIF untuk masing-masing variabel. Apabila nilai masing-masing variabel lebih besar dari 10, maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas. Cara ini digunakan karena lebih sederhana dan tidak memiliki kerumitan dalam

penghitungan. Pada umumnya, ketentuan yang digunakan adalah jika VIF lebih besar 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya

3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heterokedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu.

Ada beberapa cara menguji heterokedastisitas, yaitu dengan cara uji park, uji korelasi rank spearman, dan bisa juga dengan menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji heterokedastisitas akan menggunakan program SPSS agar lebih akurat hasilnya. Selain itu, uji SPSS juga lebih mudah dan tidak rumit dalam penghitungan

3.6.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal sebagai prasyarat analisis. Uji normalitas dalam analisis ini dilakukan dengan program SPSS yang menghasilkan gambar Normal P-P Plot. Gambar yang dihasilkan dapat menunjukkan sebaran titik-titik. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka

dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.

3.6.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan ketentuan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b1-b2 = Koefisien Regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Karakteristik Individu

A = Kesalahan Mengganggu

Y = Kinerja Pegawai

3.6.3.1 Uji t (t-test)

Uji ini disebut dengan istilah uji koefisien regresi. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri dengan variabel dependen. Atau dengan kalimat lain, uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat

disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier).

Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka H_0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan.

3.6.3.2 Uji F (Uji Keterandalan Model)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji F ini disebut pula dengan istilah uji keterandalan model atau uji kelayakan model. Uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan Analisis of Varians (ANOVA) yang juga menggunakan program SPSS. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai *prob. F* hitung (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom *sig.*) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (α) 0,05 (yang telah ditentukan) maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai *prob. F* hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka H_0 atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak.

3.6.3.3 Uji R² (uji koefisien determinasi)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan rumus formula $R^2=r_{xy}^2$. Sedangkan dalam program SPSS nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh oleh nilai *R Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat variabel bebas hanya satu saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Kemudian nilai R^2 yang dihasilkan dikalikan 100%.

3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.7.1. Definisi Operasional

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka variabel kinerja pegawai VTS meliputi:

1. Budaya Kerja (Variabel X₁); Budaya kerja diartikan sebagai sistem atau pola nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, asumsi-asumsi, sikap-sikap dan kebiasaan-kebiasaan seseorang atau suatu kelompok orang yang mempengaruhi perilaku kerja dan cara kerja yang dipengaruhi budaya masyarakat setempat dan budaya organisasi tempat mereka bekerja.
2. Karakteristik individu (Variabel X₂); Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang individu baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2008). menyatakan bahwa karakteristik individu

adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Rivai, 2006).

3. Kinerja (Variabel Y); Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai VTS Makassar sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan peningkatan pelayanan keselamatan Kapal dan pendapatan Kementerian Perhubungan melalui inovasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.
4. Kenavigasian adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan Sarana Bantu Navigasi-Pelayaran, Telekomunikasi-Pelayaran, hidrografi dan meteorologi, alur dan perlintasan, pengerukan dan reklamasi, pemanduan, penanganan kerangka kapal, salvage, dan pekerjaan bawah air untuk kepentingan keselamatan pelayaran. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2010 Tentang Kenavigasian.
5. VTS (*Vessel Traffic Service*) merupakan pelayanan lalu lintas kapal di wilayah yang telah ditetapkan yang saling terintegrasi dan memiliki fungsi antara lain memonitor lalu lintas pelayaran dan alur lalu lintas pelayaran, meningkatkan keamanan lalu lintas pelayaran, meningkatkan efisiensi bernavigasi, perlindungan lingkungan, pengamatan, pendeteksian, dan penjejukan kapal di wilayah cakupan VTS, dan membantu kapal-kapal yang memerlukan bantuan khusus. Adapun jenis pelayanan mendasar yang harus disediakan oleh setiap stasiun VTS yaitu Pelayanan Informasi (*Information Service*), Pelayanan Bantu

Navigasi (*Navigation Assistance Service*), dan Pelayanan Pengorganisasian Lalu Lintas (*Traffic Organization Service*).

3.7.2 Pengukuran Variabel

Penelitian ini akan mengkaji 3 (tiga) variabel, yaitu budaya kerja X_1 , karakteristik individu sebagai variabel X_2 , dan kinerja pegawai sebagai variabel Y . Untuk itu diperlukan penjelasan tentang tiga variabel tersebut. Adalah sebagai berikut :

3.7.2.1 Budaya Kerja

Budaya kerja/organisasi bergantung bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai atau tidak budaya itu. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan norma-norma yang diterima secara bersama dan dianut oleh mayoritas organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2003:79) menyatakan : “Budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”.

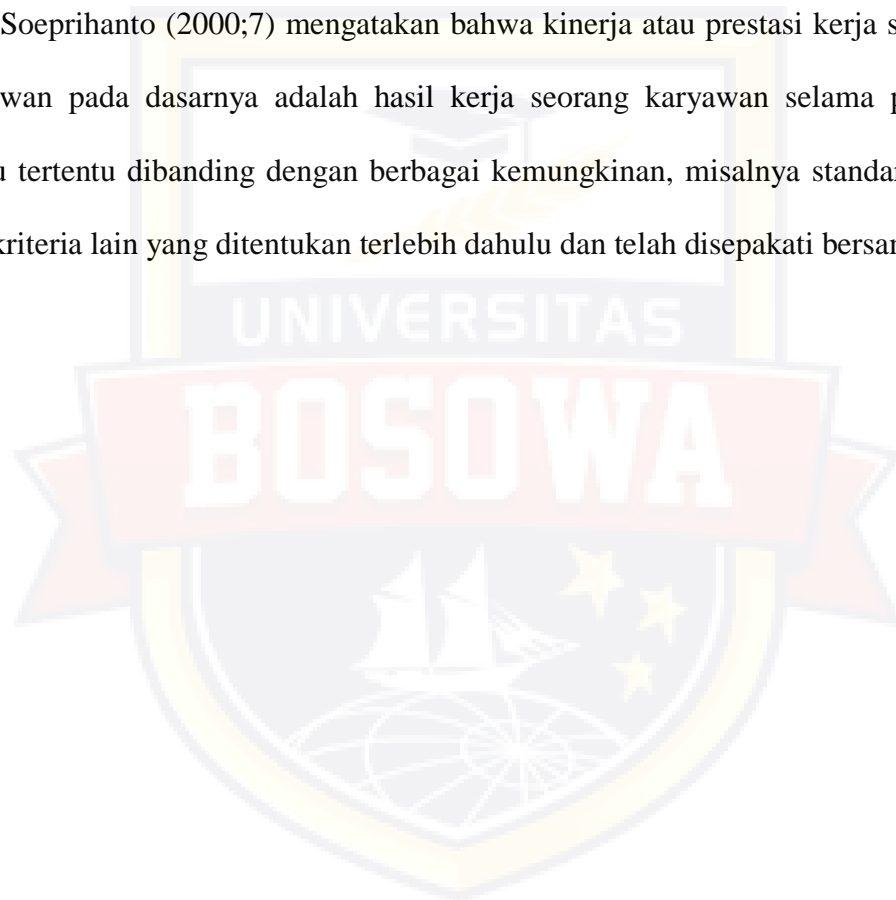
3.7.2.2 Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik

bawaan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis (Ivancevich, 2006).

3.7.2.3 Kinerja

Soeprihanto (2000;7) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar/target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah VTS

VTS adalah sistem monitoring dengan prinsip yang digunakan sama seperti sistem yang dipakai oleh ATC (Air Traffic Control) pada dunia penerbangan. Biasanya secara sederhana sistem VTS menggunakan radar, closed circuit television (CCTV), frekuensi radio VHF, dan automatic identification system (AIS) untuk mengetahui/mengikuti pergerakan kapal dan memberikan informasi navigasi/cuaca di dalam suatu daerah pelayaran tertentu dan terbatas.

VTS merupakan perangkat untuk memantau lalu lintas pelayaran yang diterapkan oleh pengelola pelabuhan atau suatu manajemen armada perkapalan. Secara global, penggunaan VTS diatur berdasarkan rekomendasi SOLAS Chapter V Reg. 12 dan Vessel Traffic Services yang diadopsi pada 1997. Kemenhub memiliki 21 stasiun VTS yang tersebar di seluruh Indonesia.

Tujuan layanan lalu lintas kapal Vessel Traffic Services(VTS) adalah untuk meningkatkan keselamatan dan efisiensi bernavigasi, serta untuk melindungi lingkungan laut dan/ atau wilayah pantai dan sekitarnya, lokasi-lokasi kerja, dan instalasi lepas pantai dari kemungkinan pengaruh buruk akibat lalu lintas pelayaran. VTS juga berperan penting dalam keamanan pelayaran. Otoritas VTS bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan VTS tercapai. Tanggung jawab tersebut meliputi :

- Memastikan bahwa standar yang ditetapkan oleh Otoritas Nasional untuk jenis layanan dan kualifikasi operator ditaati.
- Otoritas yang diberi pendelegasian untuk berlaku sebagai staf VTS harus ditentukan dengan jelas di dalam dokumen prosedur operasi internal VTS. Prosedur tersebut harus merupakan bagian terpadu dari suatu sistem manajemen keselamatan yang dapat diverifikasi bagi VTS tersebut. Suatu program kendali mutu yang disahkan oleh Otoritas Nasional dapat menjamin bahwa standar yang ditetapkan untuk jenis dan tingkat layanan dilaksanakan secara konsisten, dan
- Bahwa layanan diberikan secara aman dan efektif. (*Refereensi IALA V-127*)

4.1.2 Sekilas Tentang VTS Makassar

VTS adalah milik Dirjen Perhubungan Laut yang di operasikan Distrik Navigasi Kelas I Makassar, terdiri dari 6 Instalasi yaitu Instalasi Menara Suar, Instalasi Stasiun Radio Pantai (SROP), Instalasi Kapal Negara, Instalasi Bengkel dan Instalasi Laboratorium Pengamatan Laut, Instalasi VTS (Vessel Traffic Services) Masing-masing Instalasi dipimpin oleh seorang Kepala Instalasi yang ditunjuk secara intern oleh Kepala Distrik Navigasi dan bertugas sebagai berikut :

1. Instalasi Menara Suar

Melaksanakan pengoperasian dan pengawasan Instalasi Menara Suar 16 unit, Rambu Suar 109 unit dan Pelampung Suar 17 unit..

2. Instalasi Telekomunikasi Pelayaran

Melaksanakan pengoperasian Instalasi SROP sebanyak 5 lokasi dan 1 VTS yang tersebar di beberapa kabupaten dan kota di Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

3. Instalasi Kapal Negara

Melaksanakan Pengoperasian Kapal Negara yang terdiri dari 2 unit Kapal Negara Kelas I (KN. De Brill dan KN.Mengkara), 1 unit Kapal Negara Kelas III (KN. B-120), 1 unit Kapal Negara Kelas V (KN. Cape William) dan 2 unit Kapal Cepat (Rigid Inflatable Boat).

4. Instalasi Bengkel

Melaksanakan pengoperasian Instalasi Bengkel yaitu Bengkel Navigasi Kelas I Makassar sebanyak 1 unit dan Fasilitas Pangkalan Kenavigasian

5. Instalasi Laboratorium dan Pengamatan Laut

Melaksanakan kegiatan pengamatan laut, survey Hidrografi serta pemantauan alur dan perlintasan.

6. Adapun Kedudukan Telekomunikasi Pelayaran terdiri dari SROP dan VTS yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) SROP Penerima (RX) dan Pemancar (TX) Kelas I Makassar;
- b) SROP Kelas III Pare-pare;
- c) SROP Kelas IV Mamuju;
- d) SROP Kelas IV Paloppo;
- e) SROP Kelas IV Selayar, dan
- f) Stasiun VTS Makassar.

Telekomunikasi Pelayaran Yaitu setiap pemancaran, penerimaan atau penerimaan tiap jenis tanda, gambar, suara dan informasi dalam bentuk apapun melalui sistem kawat, optik, radio atau lainnya. Struktur Organisasi unit kerja Distrik Navigasi Kelas I Makassar seperti terlihat pada bagan Organisasi Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Maksud didirikannya Makassar VTS adalah untuk menyediakan layanan bagi pemangku kepentingan pelayaran dan publik demi memastikan hal berikut:

1. Keselamatan jiwa
2. Pergerakan lalulintas kapal secara efisien
3. Perlindungan lingkungan
4. Keamanan pelabuhan

Makassar VTS akan mencapai maksud pendirian VTS di atas dengan cara:

1. Memantau dan menyediakan informasi kepada kapal-kapal dalam wilayah operasi yang telah ditentukan.
2. Mengelola sistem informasi dan database pelayaran.
3. Menyaring status kapal terkait dengan persyaratan kelaikannya
4. Melaksanakan koordinasi komunikasi.

Kapal-kapal dalam kategori berikut ini yang memasuki, meninggalkan, atau bergerak di dalam wilayah operasi Makassar VTS harus berpartisipasi dengan melaporkan aktivitasnya kepada Makassar VTS melalui radio atau saran apapun lainnya sebagaimana disebutkan dalam berita kepelautan, Undang-undang atau peraturan, Peraturan, ataupun Buku Panduan :

1. Kapal-kapal dengan bobot 300 GT atau lebih

2. Kapal-kapal dengan panjang 30 meter atau lebih
3. Kapal-kapal dengan tinggi air-draft 30 meter atau lebih
4. Kapal-kapal yang sedang menarik atau mendorong dengan bobot gabungan 300 GT atau lebih atau dengan panjang kombinasi 30 meter atau lebih
5. Kapal-kapal dengan bobot tonase berapapun yang membangun barang berbahaya
6. Semua kapal penumpang yang dilengkapi dengan peralatan VHF tanpa memperhatikan panjang maupun bobotnya, dan
7. Semua kategori yang panjangnya kurang dari 30 meter atau bobotnya kurang dari 300 GT yang dilengkapi dengan VHF dan ketika dalam keadaan darurat menggunakan atau pelayaran maupun zonasi pemisah untuk menghindari bahaya.

Kapal-kapal dalam pengecualian untuk melakukan pelaporan sebagai berikut:

1. Kapal militer Republik Indonesia
2. Kapal pemerintah Indonesia seperti kapal-kapal yang sedang melakukan patroli
3. Kapal pendukung yang terlibat dalam acara maritim yang sah dan operasi khusus.

4.1.2.1 Tanggung jawab Jaga Dengar Bagi Staf VTS

Bagi staf VTS pelaksanaan tugas yang baik merupakan hal yang penting dalam keselamatan dan efesinsi lalu lintas pelayaran serta untuk perlindungan lingkungan laut dari polusi. Daftar jaga-dengar dirancang untuk menyediakan

waktu istirahat yang cukup dalam kondisi operasi normal. Karena itu setiap anggota staf memiliki tanggung jawab untuk :

- Cukup istirahat sebelum melaksanakan tugas jaga-dengar
- Tidak dalam pengaruh zat apapun, termasuk obat-obatan dari dokter maupun pengobatan lainnya yang dapat mengganggu syaraf sadar individu.
- Tetap awas selama tugas jaga-dengar
- Memastikan bahwa tidak ada gangguan yang disebabkan oleh perangkat radio, musik, kompute, televisi, telepon seluler, dll
- Tidak menyerahkan tugas jaga-dengar bila petugas pengganti tidak dalam kondisi sehat untuk melaksanakan tugas jaga-dengar. Dalam kondisi seperti itu, VTS supervisor harus diberitahukan personel tersebut tetap melanjutkan tugas jaga-dengar hingga digantikan oleh personal yang berwenang.

Staf VTS bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan utama berikut ini :

- Memastikan bahwa Makassar VTS beroperasi sesuai panduan dan hukum yang berlaku dalam tingkat pelabuhan, nasional dan internasional.
- Mengoperasikan peralatan yang dipasang untuk mendeteksi, mengawasi, dan menelusuri serta berkomunikasi dengan kapal-kapal yang berada dalam mauun mendeteksi wilayah Makassar VTS
- Menjaga rekaman dan database terkait
- Mengikuti prosedur operasi untuk VTS dan pelaksanaan secara darurat (contingency plans)
- Melaporkan adanya ketidak patuhan maupun pelanggaran terhadap hukum maupun arahan kepada VTS supervisor.

- Menjaga standar komunikasi pada frekwensi yang ditentukan untuk VTS.
- Melakukan tindakan menurut kewenangan yang bertingkat dan sesuai dengan pendelegasian
- Mengembangkan hubungan kerja yang produktif dengan rekan kerja, instansi terkait, dan para pemangku kepentingan lainnya.
- Memberikan arahan sesuai kewenangan yang diberikan dan atas nama Syahbandar serta VTS supervisor sebagaimana dipersyaratkan dalam nota kesepahaman.
- Melaksanakan tugas-tugas terkait lainnya sesuai arahan dari VTS Makassar
- VTS Supervisor harus diberitahukan bila terdapat kejadian selama tugas jaga-dengar, termasuk di antaranya bila kapal tidak memberikan pelaporan sesuai dengan kewajiban kapal untuk melakukan komunikasi radio saat tiba maupun meninggalkan pelabuhan di dalam wilayah operasi VTS, atau kapal yang berlayar secara sembrono maupun berlawanan arah dengan aturan yang berlaku, serta bentuk pelanggaran apapun lainnya yang dilakukan oleh kapal di dalam wilayah operasi Makassar VTS
- Bekerja sama dalam pelaksanaan audit yang dilakukan atau disahkan oleh DIPL.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semua staf VTS diperintahkan untuk mematuhi hal-hal berikut :

- Semua tugas-tugas jaga-dengar dilaksanakan sesuai dengan keputusan, perintah, dan perjanjian serta Nota kesepahaman yang berlaku

- Semua tugas-tugas dilaksanakan dengan kehati-hatian dan tata urutan yang baik
- Sistem informasi (database) diperbaharui secara hati-hati
- Kapal-kapal didalam wilayah operasi VTS diberikan informasi mengenai situasi rintangan/bahaya, yang telah diketahui oleh staf VTS maupun yang mungkin dapat terjadi
- VTS Centre manager diberitahukan mengenai ketidaksesuaian maupun masalah-masalah yang
- Terkait dengan VTS Centre maupun pengoperasiannya sesegera mungkin.

Ruang operasi Makassar VTS dijaga secara terus menerus selama 24 jam dan 7 hari sepekan oleh anggota staff yang terdiri dari 1 VTS Supervisor dan staf pengoperasian VTS (yaitu 3 VTS operator jaga dan 1 cadangan) yang bertanggung jawab terhadap sektor/tugas tertentu sebagaimana ditetapkan oleh VTS Supervisor. Jumlah total staf operasi di Makassar VTS termasuk VTS Centre Manager adalah sebanyak 26 orang dan ditambah staf perawatan teknis sebanyak 5 orang. Direkomendasikan pula adanya staf pendukung lainnya untuk administrasi, petugas keamanan logistik, dan pemeliharaan gedung.

VTS Supervisor dan staf operasi lainnya akan bertugas menurut jam dinas jaga yang ditetapkan oleh DIPL pada dasarnya jam dinas tersebut tidak melebihi jumlah selama 9 jam berturut-turut dalam sehari; namun bila dipandang perlu berdasarkan kebijakan VTS Supervisor, staf operasi VTS dapat ditugaskan melewati waktu jam dinas namun tidak lebih dari 12 jam berturut-turut untuk menangani persyaratan operasional nonrutin. Pergantian jam dinas VTS

Supervisor harus dimulai lebih awal daripada staf operasi VTS sekurang-kurangnya satu jam agar VTS Supervisor dapat menerima pergantian jaga dan mengambil alih tugas jaga dengan baik dan memberikan penugasan-penugasan berkaitan dengan persyaratan operasional sebelum staf lainnya hadir. Jadwal istirahat perlu dibuat dalam satu jam dinas jaga dan akan disahkan setiap harinya oleh VTS Supervisor untuk memenuhi persyaratan operasional serta kesehatan dan keamanan staf operasi VTS.

Basic Certification Training

- VTS Supervisor diberikan pelatihan berdasarkan tingkat pelatihan yang diterapkan oleh DJPL yang sesuai dengan resolusi IMO A.857(20) dan rekomendasi IALA V-103-1
- Staf operasi VTS akan diberikan pelatihan berdasarkan tingkat pelatihan yang diterapkan oleh DJPL

On-Job Training

- VTS Supervisor wajib menyelesaikan pelatihan OJT sebagaimana ditetapkan oleh DJPL sesuai dengan rekomendasi IALA V-103-2
- Staf operasi VTS diberikan pelatihan berdasarkan tingkat pelatihan yang ditetapkan oleh DJPL, sebaiknya V-103-1

Setiap workstation, termasuk VTS Supervisor harus mengisi daftar isian log

A-1. Pengisian log A-1 harus mengikuti prinsip-prinsip berikut :

- Aktivitas dan kejadian-kejadian yang harus dicatat dalam urutan tata kronologinya
- Semua isian harus jelas dan dapat dipahami

- Daftar isian log harus diberi identifikasi berupa stempel Makassar VTS dan tanggal yang sesuai
- Isian tertulis harus dibuat dengan pena
- Semua isian harus faktual dan lengkap
- Semua isian harus dilengkapi dengan identitas petugas yang membuat isian tersebut
- Hanya singkatan dan akronim yang ditentukan yang boleh digunakan dalam daftar isian
- Tanggal harus ditulis dalam format (dd/mm/yyyy)
- Waktu harus dibuat dalam notasi 24 jam waktu setempat (Local Time-LT), penyesuaian jam harus dicatat dalam daftar isian log tersebut.

Hal-hal berikut yang harus dicatat:

- Nama staf VTS yang memulai dan mengakhiri tugas jaga
- Referensi terhadap berita marabahaya/segera/keselamatan baik yang diterima maupun dikirimadanya perubahan/penyimpangan dari “Standard Operating Procedures”
- Waktu siaran (broadcast) yang tidak terjadwal
- Pemberian informasi dalam daftar isian log dengan identitas individu terkait
- Informasi apapun yang menjelaskan tentang catatan pengoperasian peralatan
- Tidak aktifnya peralatan disebabkan adanya kerusakan maupun perawatan peralatan instruksi lisan dari VTS Centre Manage, Syahbandar, maupun pejabat berwenang lainnya.

Staf VTS harus memiliki data tentang latihan pelabuhan saat ini dan yang akan datang di pelabuhan-pelabuhan yang termasuk dalam ruang operasi VTS.

Tempat VTS harus memiliki data lingkungan modern sebagai berikut:

- Kecepatan dan arah angin
- Jarak pandang
- Status laut dan gelombang

Isian log harus dikoreksi dan diberi inisial hanya oleh petugas yang membuat isian awal koreksi harus dibuat dengan mencoret dengan satu garis pada isian tersebut sehingga isian awal masih dapat terbaca. Kesalahan atau penghapusan yang ditulis oleh VTS Supervisor dapat dikoreksi dengan membuat berikutnya dengan mengacu pada isian awal dan diberi inisial petugas yang membuat isian kedua. Semua informasi yang terdapat dalam centre log, kecuali informasi mengenai siaran (broadcast) terjadwal, dipandang rahasia dan tidak boleh diberikan kepada publik umum maupun media kecuali disahkan oleh VTS Centre Manager.

Staf VTS harus melaksanakan pengalihan tugas jaga pada jam pergantian jaga dan hal serupa harus disetujui penerimannya oleh anggota staf yang menggantikan. Staf yang menggantikan harus lapor jaga 15 menit sebelum jam dinas jaganya untuk menerima pengalihan tugas. Daftar isian Form A-3 harus diatandatangani oleh kedua VTS Operator yang terlibat dalam pergantian jaga. VTS Supervisor juga harus memberikan persetujuannya terhadap pengalihan jaga dengan membubuhkan inisialnya didalam daftar isian tersebut.

Pengarahan dalam pengalihan tugas jaga harus meliputi semua informasi terkait

- Kejadian di laut
- Kecelakaan di laut
- Informasi lalu lintas pelayaran
- Kondisi cuaca
- Operasi pelayaran yang khusus
- Status peralatan
- Informasi mengenai pemanduan
- Pekerjaan yang sedang berlangsung
- Hal-hal lain yang dapat berpengaruh terhadap tugas jaga
- Pemeriksaan perintah, arahan maupun catatan operasional
- Isian log yang penting

Peta-peta yang disimpan di dalam VTS Centre termasuk ENC harus dikoreksi setiap pekan berdasarkan berita Kepelautan atau dengan data koreksi digital yang tersedia dalam CD (yang diterbitkan oleh Dishidros).

Dokumen publikasi yang disimpan dalam VTS Centre berhubungan dengan sejumlah wilayah operasional, mengandung informasi penting bagi staf VTS untuk diacu ketika akan membuat keputusan yang terkait dengan tugas-tugas utamanya. Dokumen publikasi diterbitkan oleh berbagai organisasi termasuk IMO, IALA, DJPL dkk dan diperbarui dari waktu ke waktu melalui publikasi mengenai pemberitahuan koreksi ataupun agenda. Staf VTS harus mencatat koreksi, tanggal, dan otoritas yang menerbitkan koreksi pada tiap dokumen

publikasi yang dikoreksi. Catatan juga dibuat dalam Centre Log bahwa koreksi telah dibuat.

Ketika menerima tugas jaga, staf operasi VTS harus menguji (dan membuat penyesuaian yang diperlukan) peralatan VTS berikut ini untuk menjaga keandalan operasioanal, mencatatkan definisi apapun di dalam laporan Pengoperasian Peralatan VTS.

- Radar
- AIS
- CCTV
- VHF Communication System
- Peralatan visual misal binocular
- Electronic Navigation Chart(s)
- Meteorological Sensor
- VTS Data System
- Workstation
- Communication Link System
- Power system

Selain itu pemeriksaan terhadap sistem infrakstruktur ruang operasi jaga dilakukan seperti jam, pendingin ruangan (AC), telepon, faksimili, dan peralatan terkaitnya. Staf VTS juga bertanggung jawab untuk menjaga peralatan VTS dari semua masalah keamanan yang disebabkan oleh kesalahan penggunaan, pengrusakan, dll. Bila terjadi galat (error) pada peralatan VTS, harus dibuat

laporan kepada bagian teknis/perawatan dengan menggunakan Laporan Kerusakan Peralatan yang disediakan oleh bagian perawatan disertai dengan :

- Deskripsi singkat mengenai kerusakan
- Waktu terjadinya kerusakan, dan
- Indikasi “segera” ditempatkan pada perbaikan peralatan

Bila kerusakan tidak dapat segera diperbaiki, atau bila peralatan yang rusak bersifat kritis terhadap pemberian layanan oleh VTS Centre, maka mungkin perlu dibuat berita siaran (broadcast)kepelautan dan/atau memberitahukan VTS Centre terdekat mengenai kerusakan dan perkiraan waktu untuk perbaikannya.

Persimpangan dalam dan korespondensi dengan sebagian besar mitra pelabuhan melalui telepon dan radio dilakukan dalam bahasa Indonesia. Surat menyurat dengan kapal-kapal yang melintasi wilayah fungsional VTS Makassar dan kapal-kapal dari wilayah Indonesia serta menggunakan spanduk-spanduk bahasa Indonesia menggunakan bahasa Indonesia dan kapal-kapal yang muncul dari luar wilayah Indonesia biasanya dilakukan dalam bahasa Inggris.

Semua komunikasi harus berorientasi pada hasil yang diinginkan sehingga tidak diinterpretasikan oleh petugas di kapal sebagai instruksi komando dari otoritas VTS. Penanda pesan menggunakan Standard Maritime Communication Phrases (SMCP) digunakan setiap saat bila dimungkinkan. Format waktu 24 jam akan digunakan dalam semua komunikasi, biasanya menggunakan standar waktu lokal (Local Time-LT), bila digunakan UTC maka harus diutarakan dengan jelas.

Dengan pengecualian pada komunikasi marabahaya dan segera, kendali terhadap semua komunikasi antara VTS dan kapal-kapal berada pada VTS Centre.

VTS dapat membuat siaran Mayday Relay hanya pada frekuensi VTS. Komunikasi marabahaya dan segera dapat dikendalikan oleh Stasiun Radio Pantai atau VTS sesuai dengan arahan DJPL.

Upayakan untuk mengidentifikasi sumber ketika terjadi interferensi komunikasi. Sebagai stasiun pengendali, selesaikan situasi tersebut dengan menghentikan transmisi satu atau semua stasiun yang mengganggu pada kanal frekuensi VTS dan baik itu stand-by atau berpindah ke frekuensi yang lain. Biasanya transmisi yang berlangsung mendapat prioritas dibanding panggilan-panggilan baru; namun komunikasi marabahaya, segera, atau keselamatan yang ditransmisi berhak menginterupsi transmisi apapun yang sedang berlangsung yang merupakan prioritas lebih rendah. Transmisi apapun dapat dihentikan mempengaruhi interupsi tersebut dengan segera diikuti oleh tanda yang sesuai.

Laju ucapan diatur dengan kondisi yang berlaku dan kemampuan orang dalam menerima pesan. Siaran radio berkisar antara 80 hingga 100 kata per menit dengan jeda dan pengulangan bila diperlukan. Dalam hal marabahaya, segera, dan keselamatan, ucapan harus dibuat secara lambat dan segera dengan pengucapan yang jelas. Alfabet fonetis digunakan bila diperlukan, panggilan VHF biasanya diulang 3 kali pada interval 2 menit. Karena itu panggilan tersebut dapat ditransmisikan pada interval tiga menit.

Ketika tidak dapat segera memberikan respons terhadap lalu lintas, jawaban VTS Operator harus menyatakan: Standby. Bila penundaan tersebut diperkirakan lebih dari tiga menit, maka harus dikemukakan alasannya. Ketika terdengar suatu panggilan yang diyakini ditujukan pada Makassar VTS namun anda tidak yakin

stasiun yang melakukan panggilan, maka jawab sebagai berikut :”Stasiun yang memanggil Makassar VTS. Harap Ulangi”.

Kapal-kapal yang tidak melakukan jaga-dengar pada frekuensi XX harus dicatat dan diisi dalam daftar log. Bila komunikasi tersebut mendesak, maka pertimbangkan untuk mengirimkan kapal pandu ke kapal-kapal tersebut untuk memberitahukan pada awak kapal dan melaporkan temuannya. Ketika memulai siaran seperti siaran berita cuaca kepada semua kapal. Gunakan format berikut ini:

- Kepada semua stasiun (biasanya dua kali, namun tidak lebih dari 3 kali)
- Di sini
- Makassar VTS (biasanya 2 kali namun tidak lebih dari 3 kali).

Mengakhiri panggilan

- Ketika pergantian komunikasi telah berakhir, ucapkan “Out”
- Etika masih mengharapkan jawaban, ucapkan “Over”

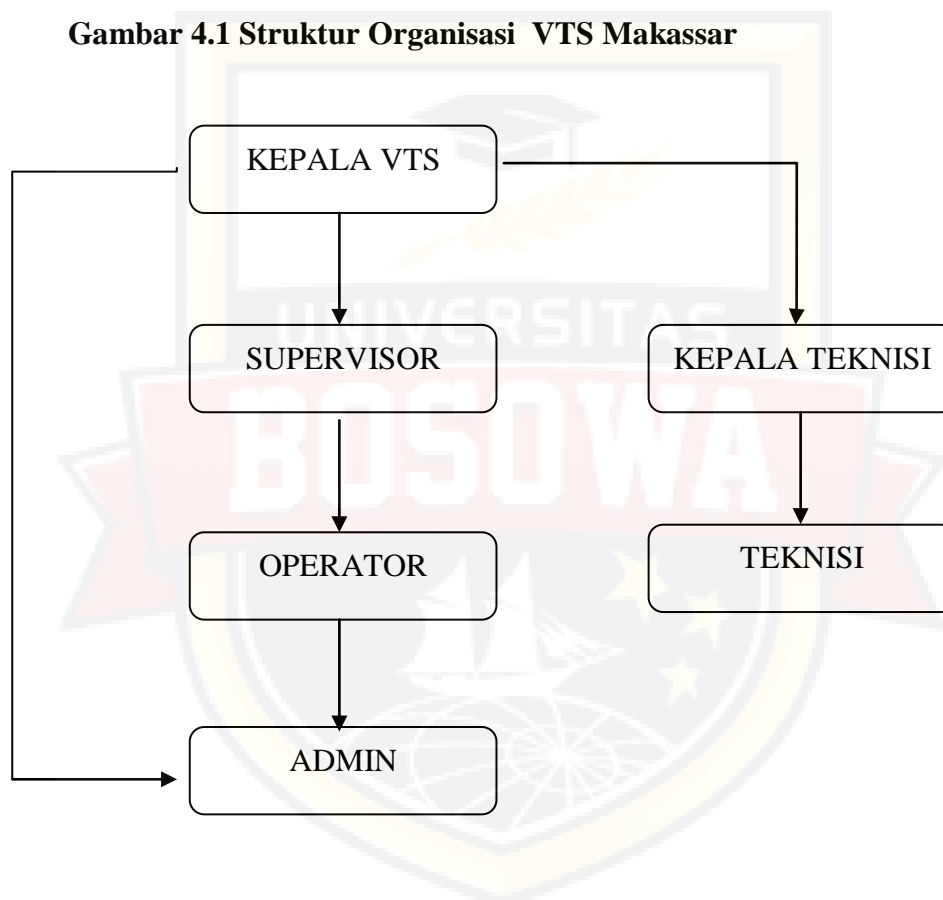
Beberapa resiko terkait dengan VTS dapat mengakibatkan keputusan untuk mengevakuasi ruang operasi VTS. Bila perlu dilaksanakan evakuasi, maka hal-hal berikut ini harus dilakukan :

- Memberitahukan lokasi VTS alternatif untuk membuat pelajaran yang diperlukan
- Menyiarkan pesan securite pada frekuensi VTS bahwa layanan akan diakhiri hingga pemberitahuan selanjutnya.
- Memberitahukan kepada Syahbandar dan SAR
- Memberitahukan informasi kepada anggota staf VTS pada tugas jaga berikutnya

- Memberitahukan informasi kepada VTS Centre terdekat dengan sarana tercepat dan memintanya untuk menyiarkan Berita kepelautan
- Memantau frekuensi VTS dengan peralatan portabel atau peralatan lainnya bila dimungkinkan.

4.1.2.2 Struktur Organisasi VTS Makassar

Gambar 4.1 Struktur Organisasi VTS Makassar



Keterangan :

- Kepala VTS (Manager VTS) adalah pegawai yang bertanggung jawab terhadap segala pengoperasian dikantor VTS
- Kepala Teknisi adalah pegawai yang bertanggung jawab terhadap segala data teknis dan perangkat peralatan di kantor VTS

- Supervisor adalah perwakilan VTS Center Manager yang sepenuhnya ditunjuk selama dalam pelaksanaan tugas jaga-dengar dan bertanggung jawab untuk memastikan efektifitas operasi dan pengawasan personel secara keseluruhan.
- Operator VTS adalah pegawai yang ditunjuk untuk mengoperasikan radio dengan persyaratan sudah memiliki sertifikat radio operator. Dalam hal ini operator VTS menerima instruksi langsung hanya dari VTS Supervisor
- Admin adalah pegawai yang bertugas mengimput segala laporan-laporan pergerakan kapal.

4.2 Analisa Responden

Penelitian ini menggunakan 27 responden dengan berbagai tingkat pendidikan. VTS Makassar didominasi S1 sebanyak 18 orang, kemudian SMU sebanyak 3 orang, selanjutnya D3 pelayaran sebanyak 2 orang, sedangkan yang tidak kuliah dan SMK, STM, S2 masing-masing sebanyak 1 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) dan menyertakan nama, umur dan jabatan. Berikut data yang diperoleh:

Tabel 4.1 Analisa Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Jabatan
1	Jamaluddin,S.Mn 19670504 199312 1 001	Laki-laki	54 Thn	Kepala VTS
2	Irman ,S.Sos 196907121991031002	Laki-laki	52 Thn	Kepala Teknisi
3	Fatriany,Amd,M.Mar 197702262009122001	Perempuan	44 Thn	Supervisor
4	Sri sulastrı,SE 197907072006042001	Perempuan	41 Thn	Supervisor
5	Asdar 198908012010121003	Laki-laki	32 Thn	Supervisor

6	Dosigusti leonardi pasali 198810012007121001	Laki-laki	33 Thn	Supervisor
7	Oktowiar ruruk tipa 198810012007121001	Laki-laki	33 Thn	Supervisor
8	Evlinda mareike nanlohy A.md 197911292009122004	Perempuan	42 Thn	Operator
9	Syarifah Athika jufriyanty,Sm 198509252005022001	Perempuan	36 Thn	Operator
10	Ira aisvora arief ,S.kel 198708202009122005	Perempuan	34 Thn	Operator
11	Riski musdayanti 199310242014022001	Perempuan	28 Thn	Operator
12	Muh adha 198608122005021001	Laki-laki	35 Thn	Teknisi
13	Sufriadi pasali 198005062007121001	Laki-laki	41 Thn	Teknisi
14	Imam setia gunawan 1987062006122001	Laki-laki	34 Thn	Teknisi
15	Andika 19800223 201012 2001	Laki-laki	41 Thn	Teknisi
16	Hardiyansah	Laki-laki	25 Thn	ass operator
17	Muh fadly	Laki-laki	23 Thn	ass operator
18	Herman usman	Laki-laki	32 Thn	ass operator
19	Muh Ikbal	Laki-laki	34 Thn	ass Teknisi
20	Ridwan	Laki-laki	29 Thn	ass Teknisi
21	Faisal	Laki-laki	32 Thn	ass Teknisi
22	M.Arief	Laki-laki	34 Thn	Petugas Admin
23	Muliadi	Laki-laki	26 Thn	Petugas Admin
24	Syarifuddin	Laki-laki	35 Thn	Petugas PNBP
25	Muh Ishak	Laki-laki	27 Thn	Petugas PNBP
26	Rismawati	Permpuan	22 Thn	Pramubakti
27	Masita	Perempuan	25 Thn	Pramubakti

Berdasarkan data responden di atas Kantor VTS Makassar didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 19 orang dan perempuan berjumlah 8 orang dimana Secara fisik dan emosional laki-laki dan perempuan berbeda dalam menanggapi suatu permasalahan dan respon terhadap stimulus yang diberikan hal ini juga menjadi penting diperhatikan dalam melaksanakan tanggung jawab di

lingkungan kerja. Kemudian untuk umur dominasi oleh umur 30-an sebanyak 12 orang, 20-an sebanyak 8 orang, 40-an sebanyak 5 orang dan 50-an sebanyak 2 orang, hal ini berarti semakin tinggi usia seseorang akan semakin tinggi kesediaan untuk menerima kenyataan semakin sikap positif terhadap pekerjaan dan semakin memiliki kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk memimpin suatu kelompok kerja, usia yang lebih tua dapat lebih produktif karena memiliki kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan jabatan yang dimiliki setiap responden dimana Kepala VTS Makassar dan Kepala Teknisi masing-masing memiliki umur 54 Tahun dan 52 Tahun, selanjutnya jabatan supervisor berjumlah 5 orang, Operator berjumlah 4 orang, Teknisi 4 orang, aas Operator berjumlah 3 orang, aas Teknisi berjumlah 3 orang, Petugas Admin berjumlah 2 orang, Petugas PNPB berjumlah 2 orang dan Pramubakti berjumlah 2 orang.

4.3 Hasil Penelitian

Penelitian ini mengkaji tiga variabel, yaitu variabel Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan variabel Kinerja. Berdasarkan data penelitian yang dipaparkan, Budaya Organisasi pada VTS Makassar termasuk dalam kategori “Amat Penting Sekali”, dilihat dari hasil angket dengan skor rata-rata 105,00 (berdasarkan jumlah nilai responden), berikut hasil interval dari kategori variabel budaya organisasi:

Tabel 4.2 Interval Kategori Variabel Budaya Organisasi

Interval	Kategori
96,60-115,00	Amat Sangat Penting
78,20-96,60	Sangat Penting

59,80-78,20	Cukup Penting
41,40-59,80	Kurang Penting
23,00-41,40	Tidak Penting

Berdasarkan hasil angket didapatkan bahwa budaya organisasi memiliki skor paling tinggi pada pertanyaan “Memiliki sisa waktu yang cukup untuk anda atau keluarga”. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang lebih domain dari pada pertanyaan lain dalam mempengaruhi kinerja. Ini artinya penting untuk menjadi perhatian pihak instansi terkait untuk memberi waktu yang cukup antara pegawai dengan keluarganya. Sehingga menjadikan pegawai lebih nyaman bekerja yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Sedangkan karakteristik individu pada Kantor VTS Makassar juga termasuk dalam kategori “Amat Sangat Penting”. Dapat dilihat dari hasil angket yang mencapai skor rata-rata 26 (berdasarkan jumlah nilai responden). berikut hasil interval dari kategori variabel karakteristik individu:

Tabel 4.3 Interval Kategori Variabel Karakteristik Individu

Interval	Kategori
25,20-30,00	Amat Sangat Penting
20,40-25,20	Sangat Penting
15,60-20,40	Cukup Penting
10,80-15,60	Kurang Penting
06,00-10,80	Tidak Penting

Berdasarkan hasil angket Karakteristik Individu tersebut, diketahui bahwa karakteristik individu pegawai didominasi pada pertanyaan “Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab”. Hal ini menunjukkan bahwa melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab menjadi karakteristik dominan atau sangat penting yang dimiliki oleh pegawai VTS Makassar.

Atribut individu dan budaya kerja mendukung pelaksanaan pekerja. Eksekusi representatif dikenang untuk klasifikasi "Vital". Hal ini ditunjukkan oleh konsekuensi survei dengan skor normal 87,50 (dilihat dari kuantitas skor responden). berikutnya adalah konsekuensi dari klasifikasi variabel eksekusi pekerja periode waktu:

Tabel 4.4 Interval Kategori Variabel Kinerja

Interval	Kategori
96,60-115,00	Amat Sangat Penting
78,20-96,60	Sangat Penting
59,80-78,20	Cukup Penting
41,40-59,80	Kurang Penting
23,00-41,40	Tidak Penting

Berdasarkan hasil angket tersebut, juga diketahui bahwa “Dukungan dana operasional dalam rangka pelaksanaan tugas struktural dan fungsional” amat sangat penting. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai lebih didukung oleh dana dalam rangka melaksanakan tugas mereka sebagai pegawai baik tugas struktural maupun tugas fungsional. Sehingga menjadi perhatian pimpinan

instansi dalam hal ini memberikan pelayanan yang baik dan transparan perihal dana operasional Kantor VTS Makassar.

4.3.1 Uji Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap atau Valid.

Daftar pertanyaan dikatakan valid apabila nilai R Hitung $>$ R Tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dalam penelitian ini di dapatkan nilai R Tabel sebesar 0,317 dilihat dari derajat kebebasan ($df=n-2$) dalam penelitian ini ($df=27-2$). Hasil uji Validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	P1	0,608	0.317	Valid
	P2	0,550	0.317	Valid
	P3	0,585	0.317	Valid
	P4	0,596	0.317	Valid
	P5	0,872	0.317	Valid
	P6	0,714	0.317	Valid
	P7	0,718	0.317	Valid
	P8	0,763	0.317	Valid
	P9	0,873	0.317	Valid
	P10	0,835	0.317	Valid
	P11	0,841	0.317	Valid
	P12	0,792	0.317	Valid

	P13	0,763	0.317	Valid
	P14	0,828	0.317	Valid
	P15	0,748	0.317	Valid
	P16	0,858	0.317	Valid
	P17	0,833	0.317	Valid
	P18	0,763	0.317	Valid
	P19	0,824	0.317	Valid
	P20	0,558	0.317	Valid
	P21	0,888	0.317	Valid
	P22	0,802	0.317	Valid
	P23	0,813	0.317	Valid
Karakteristik Individu (X2)	P1	0,685	0.317	Valid
	P2	0,722	0.317	Valid
	P3	0,787	0.317	Valid
	P4	0,796	0.317	Valid
	P5	0,797	0.317	Valid
	P6	0,769	0.317	Valid
Kinerja (Y)	P1	0,517	0.317	Valid
	P2	0,682	0.317	Valid
	P3	0,701	0.317	Valid
	P4	0,648	0.317	Valid
	P5	0,444	0.317	Valid
	P6	0,790	0.317	Valid
	P7	0,819	0.317	Valid
	P8	0,946	0.317	Valid
	P9	0,765	0.317	Valid
	P10	0,836	0.317	Valid
	P11	0,607	0.317	Valid
	P12	0,795	0.317	Valid
	P13	0,852	0.317	Valid
	P14	0,850	0.317	Valid
	P15	0,743	0.317	Valid
	P16	0,671	0.317	Valid
	P17	0,812	0.317	Valid
	P18	0,896	0.317	Valid
	P19	-0,417	0.317	Tidak Valid
	P20	-0,194	0.317	Tidak Valid
	P21	-0,187	0.317	Tidak Valid
	P22	0,112	0.317	Tidak Valid
	P23	-0,267	0.317	Tidak Valid

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakan sebagai berikut:

Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika alpha $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Variabel X1 (Budaya Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	23

Berdasarkan hasil output Reliability Statistics variabel X1 dapat kita lihat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.966 yang menunjukkan bahwa ke-23 butir pernyataan dapat kitaikan cukup reliabel.

Variabel X2 Karakteristik Individu

Reliability Statistics

Cronbach's	N of
Alpha	Items
,841	6

Berdasarkan hasil output Reliability Statistics variabel X2 dapat kita lihat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.841 yang menunjukkan bahwa ke-6 butir pernyataan dapat dikatakan reliabel.

Variabel Y Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's	N of
Alpha	Items
,890	23

Berdasarkan hasil output Reliability Statistics variabel X dapat kita lihat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.890 yang menunjukkan bahwa ke-23 butir pernyataan dapat dikatakan reliabel.

4.3.2 Analisis Data Penelitian

4.3.2.1 Uji Asumsi Klasik

Tes ini diarahkan untuk membedah kecurigaan kondisi kekambuhan untuk diramalkan. Seperti yang ditunjukkan oleh Santoso (2005) dalam pemeriksaan kekambuhan ada beberapa kecurigaan yang harus dipenuhi sehingga konsekuensi dari kondisi kekambuhan cukup besar bila digunakan untuk mengantisipasi. Berikutnya adalah dugaan dalam penyelidikan kekambuhan:

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait dalam suatu model regresi. Oleh karena itu masalah multikolinearitas tidak terjadi pada regresi linier sederhana yang hanya melibatkan satu variabel independen.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi (keterkaitan) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan jika nilai VIF >10 maka terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	140,980	19,643		7,177	,000		
X1	,703	1,532	,190	,459	,010	,233	4,295
X2	,208	,377	,229	,553	,006	,233	4,295

Berdasarkan hasil output tabel Uji Multikolinearitas di atas dapat kita lihat nilai VIF untuk variabel X1 (Budaya Kerja) dan X2 (Karakteristik Individu) yaitu 4,295 Sedangkan nilai toleransinya sebesar 0,233. Nilai VIF dari kedua variabel kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linear, maka

model regresi linear yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinearitas..

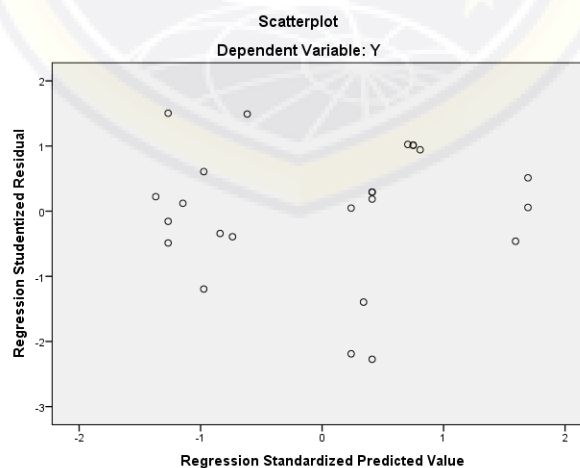
2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2 Uji Heterokedasitas

Scatterplot yang menunjukkan Heteroskedisitas Data Penelitian

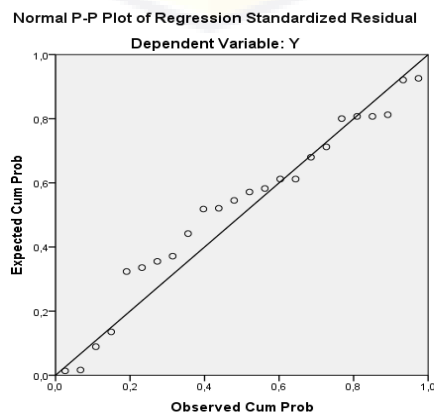


Gambar diatas menunjukkan sebara titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam analisis regresi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Penyebab mengapa data tidak menyebar secara normal adalah apabila melakukan pengacakan (*randomization*) yang tidak sesuai dengan prinsip pengacakan suatu rancangan percobaan. Hal ini memungkinkan data akan menyebar secara tidak normal. Pengujian ordinaryness dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang menghasilkan gambar P-P Plot. Konsekuensi dari Gambar akan menunjukkan sirkulasi fokus, jika penyebaran fokus dekat atau pada garis lurus (askew), dapat dikatakan bahwa informasi tersebut biasanya tersebar, lain halnya jika peruntukan fokus jauh dari kemiringan. baris, dapat dikatakan bahwa informasi tersebut disampaikan secara teratur.

Gambar 4.2 Uji Normalitas



Berdasarkan hasil output gambar P-P Plot diatas dapat kita lihat, sebaran titik yang dihasilkan pada gambar tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.3 Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier berganda bertujuan untuk meneliti apakah antara variabel-variabel yang ada mempunyai hubungan atau tidak, dan apabila mempunyai hubungan bagaimana bentuk dari hubungan tersebut (Model Persamaan Regresinya). Analisis Regresi Linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Berikut adalah hasil perhitungan dari nilai tersebut:

Tabel 4.7 Koeffisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	140,980	19,643	
X1	,703	1,532	,190
X2	,208	,377	,229

Hasil persamaan regresi linear bergana ini :

$$\hat{Y} = 140,980 + 0,73 X_1 + 0,208 X_2 + e$$

Yang memiliki arti:

- Nilai Konstanta $a = 140,980$ artinya jika variabel budaya kerja dan karakteristik individu tidak dimasukkan dalam penelitian maka kinerja pegawai Kantor VTS Makassar abadi masih meningkat 140,90 %.

- b. Nilai Koefisien $b_1 = 0,73$ artinya koefisien yang bernilai positif menjelaskan bahwa terjadi pengaruh positif antara budaya kerja dan kinerja. Yang berarti semakin tinggi budaya kerja akan semakin meningkatkan Kinerja sebesar 0,73 %
- c. Nilai Koefisien $b_2 = 0,208$ koefisien yang bernilai positif menjelaskan bahwa terjadi pengaruh positif antara karakteristik individu dan kinerja. Yang berarti semakin tinggi karakteristik individu akan semakin meningkatkan Kinerja sebesar 0,208 %

4.3.4 Uji t (t-test)

Pengujian dalam berbagai percobaan kekambuhan langsung untuk menguji apakah batas-batas (koefisien relaps dan konstanta) yang diantisipasi dalam menilai kondisi/model kekambuhan lurus yang berbeda adalah batas-batas yang tepat, terlepas dari apakah batas-batas dalam pemeriksaan ini dapat memperjelas dampak dari bebas. faktor (X) terhadap variabel terikat (Y). Batas yang dinilai pada straight relapse meliputi catch (konsisten) dan incline (koefisien dalam kondisi langsung). Pada bagian ini, uji-t pada batas tanjakan (koefisien relaps) seolah-olah. Jadi uji t dicirikan sebagai uji koefisien relaps. Kondisi yang digunakan adalah kemungkinan di bawah 0,05 maka H_0 ditolak atau koefisien relaps sangat penting dan jika nilai peluang lebih besar dari 0,05, H_0 diakui atau koefisiennya tidak besar.

Tabel 4.8 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	140,980	19,643		7,177	,000		
X1	,703	1,532	,190	,459	,010	,233	4,295
X2	,208	,377	,229	,553	,006	,233	4,295

Berdasarkan output diatas dapat kita lihat nilai t hitung adalah sebesar 7,177 dengan t tabel sebesar 2,060 yang di peroleh dari tabel distribusi t-student $n = 28$, $k = 3$, sehingga diperoleh $df = 25$ ($n - k$) dengan taraf nyata sebesar 0,05 dan uji dua arah, sedangkan pada kedua variabel independen tersebut setelah di uji menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Signifikasi variabel budaya kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,010 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dengan nilai T Hitung sebesar 0,459 yang artinya nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikasi $0,010 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau H1 diterima dan H2 ditolak.
2. Signifikasi variabel karakteristik pegawai (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,006 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dengan nilai T Hitung sebesar 0,553 yang artinya nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel budaya

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau H1 diterima dan H2 ditolak.

4.3.5 Uji F (uji regresi secara bersama)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel otonom bersama dengan variabel terikat. Uji ini juga disebut uji kepraktisan model yang lebih dikenal, lebih tepatnya uji model. Tes ini melihat model kekambuhan yang mengukur mungkin atau tidak dalam kasus untuk melihat dampak dari faktor bebas pada variabel terikat.

. Apabila nilai prob F Hitung < Alpha (0,05) artinya H0 ditolak ataupun bisa dikatakan kalau model regresi yang diestimasi layak digunakan.

Tabel 4.9 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382,979	2	191,490	4,066	,015 ^b
	Residual	1946,854	21	92,707		
	Total	2329,833	23			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil output tabel Anova di atas dapat kita lihat nilai F hitung sebesar 4,066 > nilai F tabel 3,385 dan signifikansi 0,015 < 0,05 H₀ ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh uji simultan (uji secara bersama-sama) antara variabel budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

4.3.6 Uji R² (uji koefisien determinasi)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.8 Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,405 ^a	,641	,085	9,628	1,085

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

bila dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,641 membuktikan bahwa proporsi pengaruh variabel budaya kerja dan karakteristik individu terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 64,1 %. Artinya, budaya kerja di Kantor VTS Makassar dan karakteristik individu pegawai, memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor VTS Makassar sebesar 64,1% sedangkan sisanya, yaitu 35,9% (100% - 64,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel Budaya Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan model regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 140,980 + 0,73 X_1 + 0,208 X_2 + e$
2. Berdasarkan nilai R-Square sebesar 0,641 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel budaya kerja dan karakteristik individu mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 64,1 %. sedangkan sebanyak 35,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

5.2 Saran-saran

Mengingat efek samping dari pemeriksaan, para analis mengajukan ide-ide yang menyertainya:

1. Kantor VTS Makassar terus berupaya untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja dengan mempertimbangkan atribut individu dan cara-cara yang dapat membuat perwakilan menyenangkan
2. Kepada para pekerja kantoran VTS Makassar, jika tidak terlalu merepotkan, lanjutkan ke
 - a. Meningkatkan disiplin, baik disiplin waktu maupun disiplin tugas.
 - b. Meningkatkan kerjasama dengan perwakilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Byar, Lyod and Kaslie. W. Rue, 1981. *Human Recource and Personal Management Skill, Kerper and Row*, Publishy New York.
- Dewabrata Bisma, Nurhayati Ma'mun. 1995. *Identifikasi Nilai-Nilai Budaya Kerja dan Pengaruhnya terhadap Sikap Kerja (Studi Kasus)*. Direktorat Produksi PT. IPTN.
- Ermaya Suradinata, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Tinjauan Masa Depan*, Ramadan, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2002. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, BP Undip, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- GD. Woliantara LIK, 2006. *Analisis Faktor Motivasi, Komitmen dan Hubungannya dengan Kualitas layanan Puskesmas di Kota Palu, Tesis*. Program Pascasarjana, Universitas Tadulako, Palu
- Gibson, James L. dkk. 1996. *Organisasi* Jilid I, Edisi kedelapan, Terjemahan Binapura Aksara. Jakarta.
- Gitosudarmo, 2000. *Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bina Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- H. Hadari Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta. 378 h.
- Hofstede, Geert. 1980. *Leadership and Motivation*. Do American Theory Apply Abort Academic Review.
- Karlinger, Fred N. 2004. *Azas-Azas Penelitian Behavioral*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Lussier, Robert, N. 1996. *Human Relation in Organization, Skill Build Approach*, Irwin, USA.
- Malayu, H. S.P, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji Mas Agung, Jakarta.

- Maslow, H. Abraham, 1993. *Motivation and Personality*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Midas Surya Grafindo, Jakarta.
- Nazir, Mohammad, 1999. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ndraha Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rensis Likert. 1986. *Organisasi Manusia*. (Alih Bahasa Oleh P. Suratno). Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sarwono Kusumaatmaja. 1997. *Pedoman Pemasyarakatan Budaya Kerja*. Penerbit Kantor Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE. Yogyakarta.
- Sianipar J.P.G, Entang.H.M. 2001. *Teknik-Teknik Analisis Manajemen. Bahan Ajar Diklat PIM Tingkat III*. Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia. 135 h.
- Sudirman, Teguh Widjinarko. *AKIP dan Pengukuran Kinerja. Bahan Ajar Diklat PIM Tingkat III*. Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia. 104 h.
- Sumarsono, 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Tenaga Kesehatan terhadap Kualitas Layanan Poliklinik Rumah Sakit Bhayangkara Polda Sulawesi Tengah, Tesis*. Program Magister Manajemen. Universitas Tadulako, Palu.
- Soeprihanto, John. 1988. *Manajemen Sumberdaya Manusia II*. Universitas Terbuka. Karunika. Jakarta.
- _____. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi 9*. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta. 414 h.
- Sjahrudin, Azwar. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi Ke Tiga. Pustaka Pelajar. Jakarta.

- Syahir Natsir, H.M. Bakri. 1998. *Studi Tentang Budaya Kerja pada Perguruan Tinggi di Kotamadya Palu. Laporan Penelitian*. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako. Palu. 41 h.
- Syahir Natsir. 2004 a. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada Industri Perbankan di Sulawesi Tengah. Disertasi*. Universitas Airlangga Surabaya.
- _____. 2004 b. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kharismatik terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah. Jurnal Siasat Bisnis* No. 9, Volume 2. Desember. Terakreditasi.
- Syahrudin Rasul, 1977. *Pengukuran Kinerja dalam Laporan Akuntabilitas, Deputi Bidang Pengawasan*. Universitas Terbuka, Kurnika, Jakarta.
- Triguno. 1997. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Penerbit PT. Golden Terayon Press. Jakarta.
- Triton PB. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumberdaya Manusia. Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja*. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Wahid Syafar Abdul. 1998. *Telaah Dimensi Budaya Kerja pada Beberapa Perusahaan Asuransi di Kota Palu. Laporan Penelitian*. Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako Palu. 43 h.
- Wahid Syafar Abdul, Andi Mattulada Amir. 2003. *Kepemimpinan Teori, Gaya dan Analisis Perspektif Budaya (Edisi Revisi)*. Untad Press. 365 h.