

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PALMERAH JAKARTA BARAT

Elis Teti Rusmiati

**Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

Email : elistetir@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode Eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Sedangkan pengumpulan data dalam metode eksplanatif dilakukan dengan pendekatan survei. Survei merupakan suatu penelitian kuantitatif yang sama kepada banyak orang untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 25.772 + 0.407$ (Kompetensi). Ini berarti bila Kompetensi (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.407.
- b. Uji korelasi Kompetensi (X) sebesar 0,588, artinya bila Kompetensi ditingkatkan maka akan menghasilkan Kinerja Pegawai meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Kompetensi (X) sebesar 0.520, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X) sebesar 52%, dan terlihat faktor-faktor lain di luar variabel sebesar 48%.
- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Kompetensi sebesar 7.215 dan t tabel 1.676, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Kompetensi dan peningkatan Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0,050$] sehingga dengan demikian Kompetensi **signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja, Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the magnitude of the Competence Effect on Employee Performance in Palmerah District, West Jakarta. The type of research used in this writing is the explanatory method, which is a study that explains or describes something, which aims to test hypotheses relating to causal relationships among the variables studied. While data collection in the explosive method is carried out by a survey approach. The survey is the same quantitative research for many people and then all the answers obtained by researchers are recorded, processed, and analyzed.

From the results of the analysis and discussion the following results can be obtained:

- a. Through regression test $Y = a + bX$; $Y = 25,772 + 0.407$ (Competence). This means that if Competency (X) is increased by 1 point, then it will give effect to Employee Performance of 0.407.
- b. Competency correlation test (X) is 0.588, meaning that if competency is increased it will result in increased employee performance. Whereas through the determinant coefficients obtained Competence (X) of 0.520, so that variations in the increase and decrease in Employee Performance can be explained by the Competency variable (X) of 52%, and other factors appear to be variable out of 48%.
- c. Based on hypothesis testing (t test) obtained the value of t count Competency variable at 7.215 and t table 1,676, thus H_0 is rejected and H_a is accepted, so there is an influence between Competence and improvement in Employee Performance.

Result probability is 0,000 or 0% while tariff $\alpha = 5\%$ is thus [$\rho = 0,000 < \alpha = 0,050$] so that significant Competence on Employee Performance.

Keywords : Competence, Performance, Employees.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi/ lembaga untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila

tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi menurut Spencer (Hasibuan;2003:87) merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat

dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Penilaian kinerja pegawai sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan dalam standar kinerja para pegawai sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara terus-menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Organisasi perlu mengetahui sebagai kelemahan atau kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan atau menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai.

Peningkatan kinerja aparatur jelas tidak dapat dipisahkan dengan tingkat kompetensi sumber daya manusia

aparatur, sedangkan kinerja aparatur jelas akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misinya. Penilaian kinerja di organisasi ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan keuntungan organisasi, kemampuan pegawai, pelayanan masyarakat dan meningkatkan pegawai. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analisis. Penambahan kompetensi dalam penilaian kinerja diharapkan dapat memperbaiki proses penilaian kinerja pegawai

Organisasi/lembaga pemerintahan membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak organisasi tidak memiliki pegawai andal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak pegawai yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepekaan itu tidak berguna. Jadi, kompetensi tidak hanya mengetahui apa

yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik.

Berdasarkan Undang-Undang No.32 Tahun 2004, tentang Pemerintah Daerah, maka pemerintah pusat menegaskan kembali sikapnya untuk menyerahkan kewenangan secara lebih kepada Pemerintah Daerah untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri. Oleh karena itu, prinsip kewenangan untuk mengatur segala bidang dan urusan Pemerintah Daerah adalah milik Pemerintah daerah sendiri.

Pemerintah Daerah dalam hal pertanggung jawaban amanat Undang-Undang tersebut haruslah mampu mengakomodasikan dan menentukan langkah-langkah terhadap kepentingan-kepentingan yang pokok. Oleh karena sangat luasnya kewenangan yang dibebebankan oleh Pemerintah Pusat, sehingga sangat memungkinkan terjadinya berbagai hambatan dan konflik saat menjalankan kewenangan pengaturan bidang Pemerintah Daerah.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah serta perkembangan yang pesat dibidang teknologi informasi semakin terasa memberikan perubahan-perubahan yang mengharuskan birokrasi pemerintah untuk semakin berpacu meningkatkan

kemampuan dalam menentukan strategi perubahan dan kebijakan.

Masalah otonomi daerah menjadi sangat penting terutama berkaitan dengan tuntutan peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan pembangunan. Upaya yang harus dilakukan Pemerintah Pusat dalam hal pemberian otonomi yang lebih besar kepada daerah agar dapat meningkatkan kemandirian daerah. Hal ini dapat dipahami bahwa dengan adanya pemberian otonomi yang semakin besar kepada daerah mencerminkan Pemerintah Pusat tidak lagi memandang daerah sebagai objek pembangunan, tetapi juga sebagai pembangunan itu sendiri

Perkembangan masyarakat yang semakin kompleks dan maju akhir-akhir ini ditunjukkan dengan semakin kritisnya penilaian masyarakat terhadap berbagai kebijakan pemerintah tatkala kebijakan tersebut tidak lagi relevan dengan situasi dan kondisi sarannya. Fenomena ini menunjukkan terjadinya pergeseran nilai-nilai tradisional ke nilai-nilai masyarakat yang semakin maju dan mampu berpikir sendiri yang biasa disebut masyarakat madani (*Civil Society*).

Di dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai pelayan masyarakat, para aparatur birokrasi membentuk suatu organisasi pemerintahan daerah. Perubahan di lingkungan organisasi

birokrasi pemerintahan disini adalah perubahan yang bersifat internal dan perubahan eksternal yang akan membawa konsekuensi logis kepada perubahan tingkat kemampuan dan kompetensi sumber daya aparatur pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan suatu konsep manajemen berupa strategi pengembangan sumber daya manusia, dimana konsep tersebut dapat digunakan untuk menjaga kehidupan organisasi birokrasi agar mampu bersaing dimasa mendatang (*survival organization*) dan mempunyai kepedulian terhadap perannya sebagai aparatur pemerintahan daerah.

Permasalahan manajemen pegawai negeri sipil era otonomi dan desentralisasi akhir-akhir ini berkembang menjadi wacana dalam manajemen pemerintahan kita. Hal ini berhubungan dengan konsep manajemen kepegawaian daerah sebagai implementasi UU nomer 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dimana kebijakan manajemen kepegawaian telah diserahkan kewenangannya kepada daerah.

Setiawan (Rivai;2005:14) menyatakan strategis sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi sumber daya manusia dalam kemampuan teknis, konsektual, dan hubungan manusiawi. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi

beberapa kompetensi sumber daya manusia seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasioal, kompetensi output.

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai.

Untuk dapat meningkatkan kemampuan kompetitif, salah satu kunci utama untuk dapat meminimalisir serta mengatasi hambatan-hambatan yang ada adalah dengan meningkatkan kinerja para pegawai di Pemerintahan Daerah tersebut khususnya Pegawai di Kecamatan Palmerah Kota Administrasi Jakarta Barat. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan dengan upaya kompetensi sumber daya manusia aparatur terutama pegawai dalam memainkan dan menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai aparatur Pemerintah Daerah. Dimana kondisi masyarakat Indonesia yang sudah menjadi masyarakat madani menuntut para penyelenggara pemerintahan untuk memberikan kualitas dan pelayanan kepada masyarakat secara lebih baik.

Dalam mengantisipasi perkembangan yang akan terjadi dimasa depan, maka strategi yang ditempuh pemerintah adalah memberdayakan daerah yang diharapkan akan menjadi penggerak utama kemajuan ekonomi secara nasional. Sehingga dimasa depan daerah dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Pemberdayaan daerah harus diikuti pula dengan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi sebab walaupun sumber-sumber lainnya yang tersedia seperti uang, peralatan dan perlengkapan, metode, mesin dan pasar sudah cukup memadai serba modern dan lengkap namun apabila sumber daya manusianya tidak mempunyai tidak mempunyai atau memiliki kemampuan untuk memberdayakan dan mengoprasionalkannya, maka sumber-sumber lainnya yang tersedia tersebut tidak akan ada artinya.

Dari pernyataan tersebut diatas, menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena melalui daya yang melekat pada sumber daya manusia itu sendiri akan dapat memanfaatkan sumber-sumber yang terdapat dalam organisasi dan berbagai aktifitas-aktifitas yang ditetapkan akan dapat digerakkan dalam

rangka mencapai tujuan dan sasaran yang sebagaimana diharapkan.

Memperhatikan hal-hal yang diketengahkan dalam deskripsi singkat diatas, maka subansi pemberdayaan sumber daya manusia berfokus pada kompetensi sumber daya manusia itu sendiri dalam mengelola sumber-sumber lainnya dalam manajemen organisasi atau dengan kata lain kompetensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dimana kinerja organisasi dapat diukur melalui bagaimana organisasi tersebut dapat mencapai sasaran dan tujuan berdasarkan visi dan misinya secara tepat dan akurat dalam mengelola sumber-sumber yang ada. Dengan demikian kompetensi sumber daya manusia aparatur dapat dikatakan sebagai penggerak dari kinerja aparatur.

KERANGKA ANALISIS / LANDASAN KONSEPTUAL

Kompetensi bukan hanya ada dalam tataran pengetahuan, tetapi kompetensi harus tergambar dalam pola perilaku. Seseorang dikatakan memiliki kompetensi tertentu jika ia tidak hanya tahu tentang sesuatu, namun bagaimana implikasi dan implementasi pengetahuan itu dalam pola perilaku yang ia lakukan. Kompetensi pada dasarnya merupakan perpaduan dari pengetahuan,

keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh siswa untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Terdapat hubungan antara tugas-tugas yang dipelajari siswa di sekolah dengan kemampuan yang diperlukan di dunia kerja

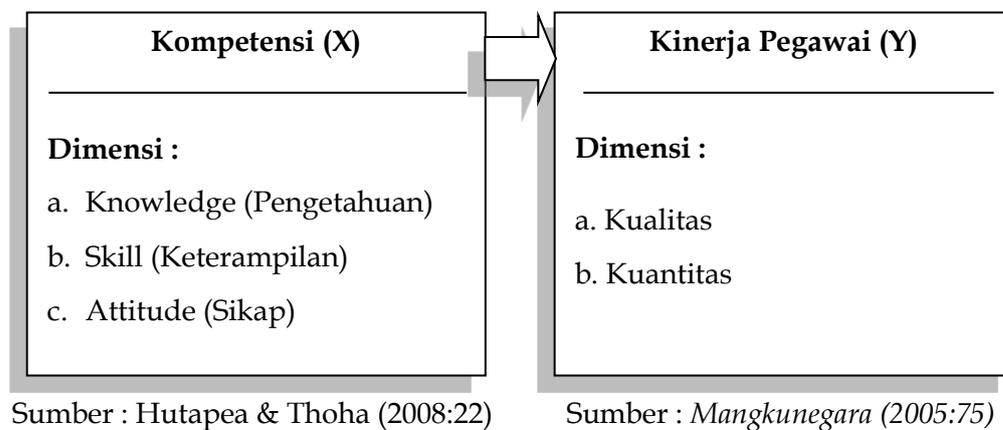
Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan proses balas jasa yang diberikan kepada pegawai baik berupa uang atau bentuk penghargaan lainnya atas segala jasa pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelompok kerja yang ada dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kelompok kerja memperlihatkan seberapa erat hubungan antar pegawai. Sehingga jika dalam kelompok kerja telah terjalin ikatan yang mempunyai tujuan sama, maka semua kebutuhan dapat terpenuhi dengan adanya pengakuan dari perusahaan atas pekerjaan yang dijalankan.

Pegawai yang kurang puas akan pekerjaannya akan cenderung lebih banyak absen. Harapan dari pegawai yang tidak terpenuhi serta tidak adanya pengakuan dari perusahaan menyebabkan pegawai malas untuk bekerja dan akan

sering mangkir. Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka pemikiran dalam

penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Eksplanatif, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan sesuatu, yang bertujuan menguji hipotesis yang berkenaan dengan hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti. Sedangkan pengumpulan data dalam metode eksplanatif dilakukan dengan pendekatan survey. survei merupakan suatu penelitian kuantitatif yang sama kepada banyak orang untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode Likert atau Skala Likert, dimana metode Likert memberikan nilai skala untuk tiap alternatif jawaban yang berjumlah lebih dari dua jawaban. Dengan demikian, instrumen penelitian itu akan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel. Dalam penelitian ini digunakan alternatif jawaban berjumlah 5 kategori. Semua pertanyaan dari alternatif-alternatif jawaban diberi skor :

Alternatif		Nilai Skala
Sangat Setuju	(ST)	5
Setuju	(S)	4
Ragu-ragu	(R)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat tidak setuju	(STS)	1

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian terhadap variabel yang akan diteliti dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel III.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
1. Variabel Bebas Kompetensi (X) Hutapea & Thoha (2008:22)	Knowledge (Pengetahuan)	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami <i>Standartperational Procedure(SOP)</i> dalam pekerjaan - Memahami aturan dalam pekerjaan - Pelayanan yang baik - Berpikir kreatif - Memberikan ide yang baik.
	Skill (Keterampilan)	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu bekerjasama - Mampu memecahkan masalah - Mampu berkomunikasi - Bertanggung jawab - Mempunyai keahlian
	Attitude (Sikap)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengenalan terhadap pekerjaan - Kepatuhan - Kerajinan - Kemandirian - Kedisiplinan
2. Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y) Mangkunegara (2005:75)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Jasa • Manusia • Proses • Lingkungan • Kepuasan • Karakteristik

	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none">• Sumber Daya Manusia• Operasional• Pemasaran• Strategi• Mutu• kualitas• Pelayanan• Kepercayaan
--	-----------	--

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Melalui penelitian ini penulis membaca dan mempelajari berbagai macam literatur yang erat hubungannya dengan materi penulisan skripsi guna mendapatkan data dan bahan yang dapat mendukung secara teoritis.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu melakukan penelitian secara langsung ke lapangan tempat obyek penelitian. Data-data yang tercakup dalam penelitian adalah:

a. Observasi

Untuk mendapatkan data yang lebih efektif, penulis terjun langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data tentang bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai kecamatan Palmerah, Jakarta Barat.

b. Wawancara

Untuk memperoleh keterangan yang lebih banyak mengenai permasalahan yang akan dibahas, penulis mengadakan tanya jawab langsung dengan sumber yang bersangkutan di kecamatan Palmerah, Jakarta Barat.

c. Pemberian Kuesioner

Untuk mendapatkan data riil di lapangan berkaitan dengan kompetensi terhadap kinerja pegawai, penulis memperoleh data dari jawaban atas pertanyaan yang penulis ajukan dalam kuesioner.

d. Studi Dokumentasi

Melalui teknik ini, penulis mencari data dengan mempelajari buku-buku dan dokumen-dokumen yang relevan dengan topik yang diteliti.

Sedangkan teknik pengolahan data dilakukan dengan cara editing data yang telah dikumpulkan, kemudian ditabulasikan dalam bentuk tabel atau pengelompokan, serta dilakukan perhitungan dengan menggunakan

program SPSS (*statistik product service solutions*) versi 17.00 for windows.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji item-item pertanyaan dari masing-masing variabel maka digunakan uji persyaratan analisis sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji Validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini akan digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah

Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik belah dua dari Sperman Brow, dengan rumus :

$$R_i = \frac{2 \cdot r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi product moment antara belahan nomor negatif dengan nomor positif

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji tingkat kenormalan dari item-item pertanyaan dari masing-masing variabel. Dengan

skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas, dengan asumsi $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliable jika nilai $\alpha \geq 0,6$

dilakukan uji Chi-square dengan hasil pengolahan data sebagai berikut:

Kaidah:

$\text{Chi-square}_{\text{hitung}} > \text{Chi}_{\text{tabel}}$ (Ho) ditolak dan (Ha) Diterima

$\text{Chi-square}_{\text{hitung}} < \text{Chi}_{\text{tabel}}$ (Ho) diterima dan (Ha) Ditolak

$\alpha = 0.05$ (5%)

2. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis, maka dilakukan analisis melalui:

a. Uji Korelasi

Untuk menganalisis data primer maka dipergunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada teknik analisis statistik yaitu dengan cara mencari koefisien korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y, dalam hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono bahwa koefisien korelasi adalah “suatu alat statistik

yang dapat digunakan membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel tersebut”.

Dalam analisis koefisien korelasi terdapat analisis korelasi sederhana dan analisis korelasi ganda. Analisis korelasi sederhana dimaksudkan untuk melukiskan hubungan antara variabel Kompetensi dengan kinerja pegawai. Untuk analisisnya penulis menggunakan rumus koefisien korelasi (*rank-order correlation*) yang diberi simbol “r” sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

r_{xy} = Korelasi Product Moment (untuk mengetahui nilai hubungan yang terjadi dalam penelitian).

n = Besarnya sampel dalam penelitian.

$\sum X$ = Jumlah variabel bebas.

$(\sum X)^2$ = Jumlah variabel bebas yang telah dikuadratkan.

$\sum X^2$ = Jumlah masing-masing tiap jawaban responden yang dikuadratkan.

$\sum Y$ = Jumlah variabel terikat.

$(\sum Y)^2$ = Jumlah variabel terikat yang telah dikuadratkan.

$\sum Y^2$ = Jumlah dari masing-masing tiap jawaban responden yang dikuadratkan.

- rx_y = 1 atau mendekati 1, maka hubungan antara X dan Y kuat dan positif.
- rx_y = -1 atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.
- rx_y = 0 atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak berhubungan sama sekali.

Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel independen dengan variable dependen, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel III.2
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2001, hal.149

Berdasarkan koefisien korelasi yang ditemukan kemudian dilakukan pengujian signifikansi untuk melihat hubungan antara dua variabel dengan cara mengkonsultasikan pada table *r product moment*. Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari pada

nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan antara dua variable adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

b. Uji Regresi

Langkah yang perlu dilakukan adalah mengetahui seberapa besar perubahan variable

Y, apabila variable X juga berubah dalam satu satuan, dengan analisis regresi didapatkan persamaan regresi baik regresi sederhana

maupun regresi ganda. Sejalan dengan itu, menurut Sugiyono dengan menggunakan persamaan regresi, dapat melakukan prediksi besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X telah diketahui. Besarnya perubahan itu

ditunjukkan oleh koefisien regresi, yang diberi symbol "b". Bila hanya satu variable bebas, garis regresi untuk garis lurus mengikuti persamaan garis lurus atau persamaan regresi sederhana yaitu :

$$\bar{Y} = a + b.X$$

Keterangan :

\bar{Y} = Variabel terikat (kinerja pegawai)

X = Variabel bebas (kompetensi)

a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah)

dimana : $a = Y - bX$

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut bermakna atau tidak, maka dilakukan uji signifikan dengan cara mengkonsultasikan pada F_{tabel} , ketentuan uji signifikan ini bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan dan sebaliknya bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka koefisien korelasi ganda yang diuji tidak signifikan.

Koefisien regresi, batas antara hubungan x dan y dapat dinyatakan dua kemungkinan. Kemungkinan x dan y dependen sempurna atau x dan y independen sempurna. Variabel x dan y dianggap berasosiasi secara statistik bila hubungannya terdapat diantara kedua batas tersebut. Atau koefisien regresi dapat dikatakan sebagai alat penduga yang dapat menghubungkan antara variabel x dan y.

c. Uji Koefisien Determinan

Adapun untuk mengukur besarnya pengaruh X (variabel bebas) terhadap Y (variabel tidak bebas) digunakan analisis Koefisien Determinan / Koefisien Penentu:

$KD = r^2 \times 100\%$

Dimana :

KD = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

d. Uji t

Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel independen dengan dependen juga menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

α (alfa) 5%, dan

df = n-2

Keterangan:

t : t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah populasi

PEMBAHASAN

1. Uji Koefisien Regresi

Tabel IV.4
Hasil Regresi Dengan Memakai SPSS'17.00

	<i>Unstandardized</i> Coefficients		t	Sig
	<i>B</i>	Std.Error		

Constant	25.772	5.119	5.035	0.000
Kompetensi	0.407	0.105	3.870	0.000

Hasil Uji :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 25.772 + 0.407 \text{ (kinerja pegawai)}$$

- a. Nilai Constanta (a) pada hasil penelitian (a) dihasilkan sebesar 25.772 menunjukkan bahwa hasil penilaian atas Kinerja Pegawai murni tanpa dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 25.772
- b. Nilai regresi Kompetensi (b) sebesar 0.407 menunjukkan adanya kontribusi positif dihasilkan oleh Kompetensi, artinya bila Kompetensi ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.407.

2. Uji Koefisien Korelasi (r)

Untuk menjawab hipotesis adanya hubungan antara Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan uji Korelasi, hasil pengolahan data dengan menggunakan Software Statistic Product Service Solution Versi 17.00 dihasilkan output Correlation Pearson sebagai berikut :

Tabel IV.5

Hasil Korelasi Dengan Memakai SPSS'17.00

	Kinerja Pegawai	Kompetensi
Pearson Correlation	1.000	0.588
Kinerja Pegawai		
Kompetensi	0.588	1.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Hasil Uji :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Nilai korelasi sebesar 0.588 atau 58,8% dengan demikian terdapat hubungan positif antar variabel, artinya bila Kompetensi (X) manusia

ditingkatkan maka secara langsung akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

3. Uji Koefisien Penentu (KD)

Kaidah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dari hasil uji koefisien penentu melalui SPSS'17.00 Nilai Koefisien determinan (R-square) Kompetensi (X) sebesar 0.648 atau 64.8% dengan demikian variasi peningkatan dan

penurunan Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X) sebesar 52% sehingga faktor-faktor lain diluar kedua variabel sebesar 48%.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Kaidah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (Ho) ditolak dan (Ha) diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (Ho) diterima dan (Ha) ditolak

Nilai t_{hitung} 7.215 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.676 dengan demikian t_{hitung} $7.215 > t_{tabel}$ 1.676 sehingga (Ho) Ditolak dan (Ha) diterima artinya ada hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil penelitian diketahui sebesar 0.000 sedangkan nilai

α ditetapkan sebesar 5% dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0,050$] karena nilai probabilitas dibawah nilai alpha (α) maka variabel Kompetensi Signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai, artinya variabel Kompetensi dapat dijadikan parameter dalam menentukan peningkatan Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diperoleh rujukan sebagai berikut :

- a. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 25.772 + 0.407$ (Kompetensi). Ini berarti bila Kompetensi (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.648.
- b. Uji korelasi Kompetensi (X) sebesar 0,588, artinya bila Kompetensi ditingkatkan maka akan menghasilkan Kinerja Pegawai meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Kompetensi (X) sebesar 0.520, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X) sebesar 52%, dan terlihat faktor-faktor lain di luar variabel sebesar 48%.
- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Kompetensi sebesar 7.215 dan t tabel 1.676, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara Kompetensi dan peningkatan Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$\rho = 0.000 < \alpha = 0.050$],

sehingga dengan demikian Kompetensi **Signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Dari analisis pada bab sebelumnya, dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui uji regresi $Y = a + bX$; $Y = 25.772 + 0.407$ (Kompetensi). Ini berarti bila Kompetensi (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.407.
2. Uji korelasi Kompetensi (X) sebesar 0,588, artinya bila Kompetensi ditingkatkan maka akan menghasilkan Kinerja Pegawai meningkat. Sedangkan melalui koefisien penentu didapat Kompetensi (X) sebesar 0.520, sehingga variasi peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X) sebesar 52%, dan terlihat faktor-faktor lain di luar variabel sebesar 48%.
3. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai t hitung variabel Kompetensi sebesar 7.215 dan t tabel 1.676, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada

pengaruh antara Kompetensi dan peningkatan Kinerja Pegawai.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 atau 0% sedangkan tarif $\alpha = 5\%$ dengan demikian [$p = 0.000 < \alpha = 0,050$] sehingga dengan demikian Kompetensi **signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh sebesar 52% terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat.

SARAN

1. Dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan dimensi-dimensi Kompetensi berjalan namun perlu dioptimalkan sehingga tingkat Kinerja Pegawai bisa maksimal. Oleh karena itu disarankan agar rasa tanggung jawab ditingkatkan dan tugas-tugas yang ada dalam organisasi terbagi habis dalam unit-unit kerja yang ada.
2. Selain Kompetensi, agar Kinerja Pegawai dapat dicapai, disarankan agar dilakukan penerapan sanksi agar ditingkatkan untuk kemajuan organisasi tersebut.
3. Untuk dapat terciptanya Kinerja pegawai, disarankan agar pimpinan melakukan pembinaan kompetensi, dan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk tetap melakukan

sebuah komunikasi yang baik atau temu pegawai setiap 1 bulan sekali agar terjalin hubungan yang bebas dan komunikasi dua arah di Kecamatan Palmerah, Kota Administrasi Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya .Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Redika Aditama.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bernardin, John H., & Russel, Joyce E. A. (1993). *Human resources management an experiential approach*. Singapura: McGraw-Hill, Inc.
- Davis, Keith and John W Newtrom. (2002). *Organizational Behavior*.New York: Mc Graw-Hill.
- Ferdinand, A. (2006). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Edisi 4. BP. Semarang: Undip.
- Hasibuan Malayu SP, (2001: 103). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Cetakan

- Pertama. Gajah Mada University Press.
- Kreitner Robert dan Kinicki. (1998), *Organizational Behavior*, Fourth Edition Mc Graw Hill Company Inc, New York.
- Malayu. S.P. Hasibuat, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mink, Oscar G, Owen, Krrth Q, Barbara. (1993). *Developing High Performance Perole*. Massachusetts: Wesley Publishing Company.
- Prawiro Sentono, (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Tenaga Kerja*. Yogyakarta: BPPE.
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicky (2005: 248). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomo Daerah*. Bagian Pertama. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Spencer,L.M dan Spencer,S.M. (1993), *Competence At Work*, John Wiley & Son, Kanada.
- Spencer. L, Mc Clelland, D dan Spencer S. (1996), *Competency Assesment Methods*, Reserch Press, New York.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Whitmore,John. (2002). *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka.
- Zwell, Michael, (2000). *Creating A Cultural of Competence*, New York: John Wiley & Sons, Inc.