

Pengaruh Elemen Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DRD Kabupaten Majene

Dahliah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Yapman Majene
Jalan Jend. Sudirman No. 1 Kabupaten Majene
(dahlia@stieyapman.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Sikap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene 2) Mengetahui faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi terdiri dari seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene sebanyak 54 orang pegawai, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 54 orang responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 21.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene; dan (2) Dari keempat variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel sikap yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, sikap dan kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil di perkantoran dilakukan oleh banyak orang dari berbagai latar belakang pendidikan dengan demikian dapat menimbulkan pertanyaan dan keraguan akan kompetensi yang dimilikinya. Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan pegawai negeri dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan integritas yang tinggi. Harapan terhadap profesionalisme PNS ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja

yang diharapkan (intended performance) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (actual performance) oleh PNS.

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan dapat melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua factor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (ability), motivasi kerja (motivation) individu tersebut.

Kinerja Individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Pegawai yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Kantor DPRD Kabupaten Majene merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan desentralisasi pada instansi pemerintah yang terkait dengan efektivitas pelaksanaan atau realisasi berbagai macam program kerja, dan diperlukan perhatian serius mengenai peranan sumber daya manusia guna menunjang proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dengan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi tersebut, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Menyadari bahwa potensi dan kemampuan pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene yang tidak merata maka perlu dirumuskan arah dan kebijaksanaan pembangunan dalam kerangka pembangunan nasional yang dilaksanakan melalui strategi pemberdayaan kearah yang lebih maju,

mandiri, sejahtera, dan berkeadilan. Pembangunan ke depan diharapkan dapat memberi kontribusi yang lebih besar dalam rangka mengarungi kesenjangan dan memperluas kesempatan kerja, serta mampu memanfaatkan semua peluang ekonomi yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia.

Hal ini disebabkan oleh karena kendala eksternal dan internal pada tugas pokok dan fungsi pegawai yang terjadi dalam melaksanakan berbagai pembenahan dan perbaikan terhadap kualitas sumberdaya manusia dari pegawai tersebut, khususnya dalam peningkatan kompetensi pegawai. Kendala yang paling utama dan yang perlu dibenahi, diperbaiki dan ditingkatkan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai adalah peningkatan kompetensi mengenai peningkatan pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja serta sikap Sumber Daya Manusia pada setiap pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene.

ekonomi dari tahun ketahun mengalami peningkatan diberbagai bidang. Salah satu bidang atau aspek yang terus dikembangkan adalah dibidang kesehatan. Kabupaten Majene mempunyai banyak tenaga medis yang siap untuk diberdayakan, salah satunya adalah bidang Keperawatan, namun mempunyai masalah dan kendala, dalam hal ini adalah aspek kebahasaan.

Sejalan dengan pemahaman tersebut, maka fenomena yang terjadi pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene adalah kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena belum memadai sesuai dengan fungsinya baik pada bidang administrasi maupun teknis sehingga tugas dan fungsi pelayanan kepada masyarakat belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk

melakukan kajian tentang faktor kompetensi pegawai dengan judul penelitian “Pengaruh Elemen Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene”.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta yang didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pengalaman dalam bidang pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan dibidang tersebut (Wibowo 2007:86).

Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah “Competency” (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan “Competence” (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. (Palan, 2007:5)

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang difensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spenser dan Spenser dalam Wibowo (2010:87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan

dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan demikian, akan tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Konsep kompetensi berawal dari artikel David McClelland yang mengegerkan, “Testing for competence rather than intelligence”. Artikel tersebut meluncurkan gerakan kompetensi dalam psikologi industrial. David McClelland menyimpulkan, berdasarkan hasil penelitian, bahwa tes kecakapan akademis tradisional dan pengetahuan isi, serta nilai dan ijazah sekolah: (1) tidak dapat memprediksi keberhasilan di pekerjaan/kehidupan, (2) biasanya bias terhadap masyarakat yang social ekonomi rendah.

Hutapea dan Thoha (2008 : 28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan (knowledge) pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dan juga definisi dari kompetensi beserta berbagai aspeknya, maka dapat dipahami bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai akan menunjukkan kualitas pegawai dalam bekerja. Kompetensi sebagai penguasaan pekerjaan dan

profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai sehingga Kinerja dan prestasi kerja dapat ditingkatkan.

Pemberlakuan era persaingan bebas dalam pasar tunggal dan terbukayang berbasis produksi; dengan pergerakan bebas arus barang, jasa, investasi, modal, dantenaga kerja.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja pegawai.

Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu (lazimnya per jam).

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan,

jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

- a. Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan.
- b. Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri.

Menurut Gilbert Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan uang.” Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa, dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai.”

Lebih lanjut Anwar (2006:2) mengemukakan kinerja 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 dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja Ivancovich (2007:14) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana

mengerjakannya. Selanjutnya Robbins (2007:48) mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f(A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

4. Metodologi

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu untuk memperoleh gambaran lengkap tentang variabel yang diteliti. Adapun yang diamati adalah pengaruh elemen kompetensi yang terdiri dari: Pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan sikap terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 1998:107). Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan menjadi objek penelitian yaitu seluruh pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Majene yang berjumlah 54 orang. Populasi ini juga dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini sehingga digunakan secara sampel jenuh yaitu jumlah secara keseluruhan berjumlah 54 responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS 21.0.

5. Hasil dan Pembahasan

5.1 Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 54 orang pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, tingkat umur,

tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun penyebaran responden berdasarkan karakteristik responden akan diuraikan berikut ini:

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	36	66
Perempuan	18	34

Tabel 2. Usia

Usia	Jumlah	%
< 33	11	20,37
34-39	13	22,22
40-47	16	29,63
>	14	25,92

Tabel 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SD	2	3,70
SMP	2	3,70
SMA	17	31,48
Diploma	1	1,85
S1	26	48,14
S2	6	11,11

Tabel 4 Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	%
5 – 12,99	32	59,25
13 – 19,99	14	25,92
20 - 30	8	14,81

5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis variabel penelitian dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan manajemen terkait dengan masing-masing variabel penelitian yang digunakan secara sendiri-sendiri. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 54 orang pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dan diperoleh data sesuai dengan banyaknya variabel yang akan diteliti yaitu dengan menggunakan empat variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun keempat variabel bebas dalam penelitian ini masing-masing adalah pengetahuan (X1), keterampilan (X2), pengalaman kerja (X3) dan sikap (X4). Sedang variabel tidak bebasnya adalah kinerja pegawai yang di simbolkan sebagai Y.

Jumlah karyawan yang diteliti seluruhnya adalah laki-laki dan perempuan yang mengembalikan kuesioner berjumlah 54 orang dilaksanakan pada tahun 2016. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama dua bulan lamanya dengan menggunakan kuesioner yang didukung oleh data sekunder serta tetap melakukan wawancara kepada para pegawai.

Selain menyebarkan kuesioner, wawancara juga dilakukan dengan harapan untuk mempertemukan apakah data yang dikumpulkan secara primer sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya di lapangan. Data sekunder ini diharapkan juga dapat memperkuat analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, sehingga kesimpulan penelitian ini dapat digeneralisasi secara keseluruhan kepada pegawai yang bertugas pada kantor tersebut.

Berdasarkan hasil tabulasi data dengan menggunakan empat variabel bebas dan satu variabel terikat, maka untuk mengetahui tanggapan ke 54 responden terhadap kelima variabel penelitian ini, secara deskriptif dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan

antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu.

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 20.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 54 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,2681, untuk $df = 54 - 2 = 52$; $\alpha = 0,05$ maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Hasil uji validasi kuesioner variabel tingkat pendidikan dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Tabel Perhitungan Validitas Pengetahuan

Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,435	0,001	0,2681	Valid
2	0,526	0,000	0,2681	Valid
3	0,426	0,001	0,2681	Valid
4	0,628	0,000	0,2681	Valid
5	0,483	0,000	0,2681	Valid

Tabel 6. Tabel Perhitungan Validitas Keterampilan

Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,718	0,000	0,2681	Valid
2	0,713	0,000	0,2681	Valid
3	0,692	0,000	0,2681	Valid
4	0,814	0,000	0,2681	Valid
5	0,155	0,214	0,2681	Valid

Tabel 7. Tabel Perhitungan Validitas Pengalaman

Butir	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,609	0,000	0,2681	Valid
2	0,696	0,000	0,2681	Valid
3	0,706	0,000	0,2681	Valid
4	0,693	0,000	0,2681	Valid
5	0,044	0,000	0,2681	Valid

Butir	Variabel	r _{alpha}	R _{krisis}	Kriteria
1	Pengetahuan	0,520	0,2681	Reliabel
2	Keterampilan	0,757	0,2681	Reliabel
3	Pengalaman	0,766	0,2681	Reliabel
4	Sikap	0,449	0,2681	Reliabel
5	Kinerja Pegawai	0,656	0,2681	Reliabel

Tabel 8. Tabel Perhitungan Validitasi Sikap

Butir	I _{hitung}	Sig.	I _{tabel}	Kriteria
1	0,351	0,009	0,2681	Valid
2	0,451	0,001	0,2681	Valid
3	0,306	0,024	0,2681	Valid
4	0,389	0,004	0,2681	Valid
5	0,514	0,000	0,2681	Valid

Tabel 9. Tabel Perhitungan Validitasi Kinerja Pegawai

Butir	I _{hitung}	Sig.	I _{tabel}	Kriteria
1	0,562	0,000	0,2681	Valid
2	0,522	0,000	0,2681	Valid
3	0,584	0,584	0,2681	Valid
4	0,482	0,482	0,2681	Valid
5	0,184	0,184	0,2681	Valid

2. Realiabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten.

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach". Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Tabel Perhitungan Realibilitas

3. Koofesien Korelasi

Tabel 11. Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlatio n	Y	1.000	.520	.388	.441	.525
	X1	.520	1.000	.232	.342	.236
	X2	.388	.232	1.000	.367	.080
	X3	.441	.342	.367	1.000	.440
	X4	.525	.236	.080	.440	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.002	.000	.000
	X1	.000	.	.045	.006	.043
	X2	.002	.045	.	.003	.283
	X3	.000	.006	.003	.	.000
	X4	.000	.043	.283	.000	.
N	Y	54	54	54	54	54
	X1	54	54	54	54	54
	X2	54	54	54	54	54
	X3	54	54	54	54	54
	X4	54	54	54	54	54

Dari output diatas, diketahui antara Pengetahuan (X1), keterampilan (X2), Pengalaman (X3), Sikap (X4) dan Kinerja Pegawai (Y) saling berkorelasi.

4. Determinasi

Tabel 11. Determinasi

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regressio n	46.941	4	11.735	12.926	.000 ^b
Residual	44.485	49	.908		
Total	91.426	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Sikap, Keterampilan, Pengetahuan, Pengalaman Kerja

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap, keterampilan, pengetahuan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai secara simultan saling berpengaruh

5. Persamaan Regresi

Dari tabel regresi diketahui besarnya kontribusi variabel variabel pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. dengan melihat hasil Adjusted R Square atau (Adjusted R²)= 0,474.

6. Pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang telah diproses melalui tabulasi data menunjukkan bahwa pengetahuan kerja terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) khususnya yang bertugas pada berbagai bidang pelayanan pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene, memiliki variasi pengetahuan yang berbeda-beda.

Berdasarkan variasi pengetahuan dimiliki karyawan yang telah diperoleh melalui pengetahuan yang dapat disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berbagai indikator seperti: berpikir rasional, mampu memahami tugas, berani dalam mengambil keputusan, Pengetahuan sesuai dengan pekerjaan dan berpikir konseptual. Kelima indikator yang membentuk

pengetahuan, maka dapat diketahui tingkat variable pengetahuan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden dan dapat memberikan tanggapan sebanyak 54 orang. Deskripsi pengetahuan didasarkan pada 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 item pertanyaan tentang pengetahuan yaitu kesesuaian antara X1.1. adalah berpikir rasional, X1.2. adalah mampu memahami tugas, X1.3 adalah berani dalam mengambil keputusan, X1.4 adalah pengetahuan sesuai dengan pekerjaan, X1.5 adalah berpikir konseptual masing-masing karyawan.

7. Keterampilan

Deskripsi keterampilan didasarkan pada 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 item pertanyaan tentang keterampilan yaitu kesesuaian antara X2.1. adalah bekerja lebih cepat, X2.2. adalah kreatif, X2.3 adalah Inovatif, X2.4 adalah memperkecil jumlah kesalahan, X2.5 adalah keahlian teknis masing-masing karyawan.

8. Pengalaman Kerja

Deskripsi pengalaman kerja didasarkan pada 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 item pertanyaan tentang pengalaman kerja yaitu kesesuaian antara X3.1. adalah bekerja dengan tenang, X3.2. adalah lebih tekun dan teliti, X3.3 adalah keterampilan kerja meningkat dan terarah, X3.4 adalah lebih banyak belajar, X3.5 adalah penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja masing-masing karyawan.

9. Sikap

Deskripsi Sikap didasarkan pada 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 item pertanyaan tentang sikap yaitu kesesuaian antara X4.1. adalah Empati,

X4.2. adalah Percaya diri, X4.3 adalah Kerja tuntas, X4.4 adalah Mampu mengendalikan diri, X4.5 adalah disiplin masing-masing karyawan.

10. Kinerja Pegawai

Deskripsi Kinerja Pegawai didasarkan pada 5 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 5 item pertanyaan tentang Kinerja Pegawai yaitu kesesuaian antara Y1. adalah kemampuan intelektual, Y2. adalah kualitas interaksi, Y3. adalah Produktivitas, Y4. adalah Kerjasama dan Y5. adalah Tanggung Jawab masing-masing karyawan.

Adanya pengaruh signifikan Sikap terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: (a) empati, (b) percaya diri, (c) Kerja Tuntas, (d) mampu mengendalikan diri, (e) disiplin. Dari kelima indikator tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel Sikap adalah indikator (X4.4) adalah mampu mengendalikan diri dengan nilai rata-rata 4,30, kemudian disusul indikator (X4.2) adalah percaya diri dengan nilai rata-rata 4,13, indikator (X4.3) adalah kerja tuntas dengan nilai rata-rata 4,04, indikator (X4.1) adalah mampu mengendalikan diri dengan nilai rata-rata 4,00, sedangkan indikator (X4.5) adalah disiplin dengan nilai rata-rata 3,93 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel Sikap sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel Sikap tersebut menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel Sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal sehingga tidak menimbulkan kesalahan dalam pengukuran.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap

merupakan faktor yang paling dominan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Oleh karena itu, Sikap masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Sikap memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene, yang berarti semakin baik Sikap maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Penelitian ini juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Famella dkk (2015), bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Hal ini berarti semakin efektif Pengetahuan, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Hal ini berarti semakin meningkat Keterampilan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Hal ini berarti semakin meningkat Pengalaman Kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene. Hal ini berarti semakin meningkat Sikap maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

5. Sikap berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene, karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pengetahuan yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene masih perlu ditingkatkan untuk memperbanyak koordinasi dan bimbingan dari atasan sehingga menciptakan pengetahuan yang lebih baik lagi guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.
2. Dari aspek keterampilan pegawai, diperlukan upaya dan perhatian pimpinan bagi pegawai dengan pemberian pelatihan yang relevan dengan tugas pekerjaan pegawai. Kurangnya perhatian pada kejelasan tugas, ketelitian dan ketepatan kerja perlu diakuisi melalui motivasi. Selanjutnya diperlukan dorongan agar pegawai dapat bertindak untuk melebihi dari yang dibutuhkan atau yang menjadi tuntutan pekerjaan, perlunya mengetahui akses informasi berhubung era saat ini informasi sangatlah mahal, dan oleh karenanya pegawai tidak boleh ketinggalan informasi, seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Daftar Pustaka

1. Alfred, R. Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*.

Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.

2. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Sumber Daya Manusia perusahaan* Remaja Rosdakarya: Bandung
3. Djarwanto.P. 1998. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada., Jakarta.
4. Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
5. Ivancevich, John M dan Michael T Matteson. 2007. *Organizational Behavior and Manahement*. Fifth Edition. New York USA : Irwin-McGraw-Hill.
6. Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
7. Palan , 2007, *Competency Management : Tekhnis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Salemba Empat, Jakarta.
8. Robbins, 2007. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.
9. Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
10. Famella, dkk. 2015. *Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso*. Artikel ilmiah mahasiwa.

