

Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tenggarong Seberang

Rima Apriliani^{1*}, Salasiah², Diana³

^{1,2,3}Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Received:
2 September 2021
Received in revised form:
16 Oktober 2021
Accepted:
15 November 2021

Keyword:

Competence, Performance

Kata Kunci:

Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

This study is a quantitative study by applying descriptive statistical tests and several stages of data testing analysis, including Validity Test; Reliability Test; Normality Test, Simple linear regression, and F (Simultaneous) test. Sampling was obtained by 40 respondents who were employees of the district office of Tenggarong Seberang. The instrument used is a questionnaire with a likert scale that has 5 alternative answers. Test the validity and reliability of instruments and data analysis in this study using the help of SPSS programs for Windows. The results showed that there was a positive and significant relationship between competence to the performance of employees at the District Office of Tenggarong Seberang Kutai Kartanegara Regency. This is evidenced by the analysis $r = 0.503$. This shows a fairly strong relationship between variables X and Y and the analysis of the correlation coefficient is obtained a value of Test-t 0.001 smaller than alpha (α) 0.503 meaning competence has a significant effect on the performance of employees of the District Office Tenggarong Seberang or in other words H_0 received, in addition competence affects simultaneously on the performance of employees of the District Office Of Tenggarong Seberang due to the value of significance of < 0.503 which is 0.001 where $0.001 < 0.503$ means competence affects the performance of employees of the District Office of Tenggarong Seberang. So that it can be concluded that Human Resource Competence has a positive and significant and simultaneous influence on employee performance at the District Office of Tenggarong Seberang Kutai Kartanegara Regency.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menerapkan uji statistik deskriptif dan beberapa tahap analisis pengujian data, diantaranya: Uji Validitas; Uji Reliabilitas; Uji Normalitas, Regresi linier sederhana, dan Uji F (Simultan). Pengambilan sampel diperoleh sebesar 40 responden yang merupakan pegawai kantor Kecamatan Tenggarong Seberang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas dan reliabilitas instrumen serta analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS untuk Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan analisis $r = 0,503$. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel X dan Y. Dari hasil yang diperoleh $r = 0,503$. Artinya hubungan antara variabel X dan Y adalah 0,503. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel X dan Y, selain itu Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenggarong Seberang dikarenakan nilai signifikansi $< 0,503$ yaitu sebesar 0,001 dimana $0,001 < 0,503$ artinya Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenggarong Seberang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan serta simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara.

* Email: RimaApriliani@gmail.com

Pendahuluan

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah (Rofiatun & Masluri, 2011).

Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (Achmad, 2009) Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, telah dijelaskan bahwa dalam penyelenggaraan otonomi, daerah mempunyai kewajiban meningkatkan kualitas. Kehidupan masyarakat serta mengembangkan sumber daya produktif di daerah. Pemberian kewenangan otonomi pada Kabupaten/Kota lebih dekat dan langsung berhubungan dengan masyarakat, sehingga diharapkan akan lebih mengerti dan menangkap dengan cepat segala aspirasi masyarakat lokal serta tepat pula mengimplementasikannya dalam bentuk kebijakan atau program-program pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Pemerintah Kecamatan

Tenggarong Seberang sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai. Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Kecamatan Tenggarong Seberang. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Kecamatan Tenggarong Seberang adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme pegawai sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini dapat kita lihat dari penempatan pegawai dalam jabatan belum tepat. Saat ini jika dilihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan struktural maupun jabatan lainnya.

Sebagai instansi pemerintahan yang bertindak sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat umum, Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang memiliki masalah utama yaitu mengenai kompetensi sumber daya manusia apakah kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kinerja yang diberikan. Berdasarkan hasil pengamatan awal atau Observasi awal yang penulis lakukan terhadap kompetensi sumber daya manusia di kantor Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara beberapa sudah cukup baik, para pegawai dikantor kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang ditentukan, meskipun terkadang penyelesaiannya paling lama selama dua hari penyelesaian, yang mana apabila pengurusan sesuai dengan SOP, penyelesaiannya bisa diselesaikan hanya sampai satu hari saja.

Sebagaimana hasil dari pengamatan atau Observasi awal yang di lakukan penulis dengan melakukan wawancara dengan Bapak Sugiarto, SH, M.Si selaku Plt. Camat pada tanggal 19 Agustus 2021 dapat disimpulkan bahwa ada permasalahan dan kekurangan, yakni dalam pemanfaatan sumber daya manusia selain itu juga terlihat dari struktur pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang yang masih memiliki jenjang pendidikan SMA/K, sehingga hendaknya pihak kantor Kecamatan Tenggarong Seberang kabupaten Kutai Kartanegara lebih memperbaiki kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai dikantor Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan dari permasalahan-permasalahan yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk menjadikan latar belakang penelitian, yang selanjutnya diangkat dengan judul: Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian, terlebih dahulu perlu menentukan metode penelitian yang akan digunakan, karena hal ini merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian. Pada dasarnya metode penelitian merupakan suatu cara yang dapat digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Menurut Sugiyono (2016:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Maka pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis Penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini bertujuan memberikan gambaran mengenai masalah yang diteliti yaitu, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang."

Subyek Penelitian

Menurut sugiyono (2016; 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, peneliti menggunakan salah satu teknik sampling yaitu Teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi (*representatif*) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017; 62-64).

Sampel adalah subjek penelitian yang menjadi sumber data yang terpilih atau dapat diartikan sebagai wakil dari populasi (Darmawan, 2013; 147). Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga objek atau benda-benda subjek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Adapun populasi yang tercakup dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang berjumlah 40 orang di Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara terhitung pada Bulan Maret 2021. Sedangkan data sampel yang penulis peroleh berjumlah 40 orang di karenakan populasi berjumlah sedikit yaitu 40 orang maka penulis memilih untuk melakukan pemngambilan sampel dengan metode sensus karena semuapopulasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Lapangan (*field ward research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung ke lapangan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah penelitian yang melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan peneliti dengan subjek dalam situasi social untuk mendapatkan sebuah informasi atau data yang dibutuhkan. Wawancara yang digunakan oleh penulis adalah wawancara langsung kepada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Prov. Kalimantan Timur.

c. Kuisioner

Kuisioner adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang dituangkan dalam bentuk pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel.

d. Penelitian Dokumen

Penelitian dokumen adalah cara lain untuk memperoleh data dari responden. Pada teknik ini, peneliti dimungkinkan memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden pada umumnya dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu dokumentasi resmi dan tidak resmi.

2. Studi Kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan pengumpulan data sekunder yang diperoleh melalui buku bacaan dan juga sumber lainnya seperti majalah, surat kabar, *company profile*, serta hasil penelitian yang telah ada sebelumnya.

Teknik Analisis Data

Angket penelitian sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya harus diuji terlebih dahulu. Uji instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrument akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumentnya, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan sebagai pengumpulan.

Hasil Penelitian

Setelah melaksanakan penelitian di Kantor Kecamatan Tenggara Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara dengan menggunakan teknik observasi, teknik simak, dan teknik catat, maka penulis dapat mentranskripsikan data yang memuat pengaruh kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja sebagai berikut.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu

perbandingan nilai corrected item-total corrected, sehingga dapat mengungkapkan data dari variable. Jika nilai corrected item-total corrected lebih besar dari table maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.⁵⁸ Data hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)

Variabel	rhitung (Corrected Item-Total Corrected)	rtabel 5% (38)	Keterangan
X1	0,374	0,320	Valid
X2	0,492	0,320	Valid
X3	0,368	0,320	Valid
X4	0,463	0,320	Valid
X5	0,419	0,320	Valid
X6	0,453	0,320	Valid
X7	0,459	0,320	Valid
X8	0,525	0,320	Valid
X9	0,350	0,320	Valid
X10	0,495	0,320	Valid
X11	0,372	0,320	Valid
X12	0,413	0,320	Valid
X13	0,334	0,320	Valid
X14	0,382	0,320	Valid
X15	0,500	0,320	Valid
X16	0,380	0,320	Valid
X17	0,441	0,320	Valid
X18	0,422	0,320	Valid
X Total	1	0,320	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pertanyaan variabel kompetensi memiliki nilai lebih besar dari r tabel dengan nilai N = 38 yaitu 0,320. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kompetensi adalah valid.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	rhitung (Corrected Item-Total Corrected)	rtabel 5% (35)	Keterangan
Y1	0,396	0,320	Valid
Y2	0,393	0,320	Valid
Y3	0,404	0,320	Valid
Y4	0,360	0,320	Valid
Y5	0,567	0,320	Valid
Y6	0,400	0,320	Valid
Y7	0,461	0,320	Valid
Y8	0,352	0,320	Valid
Y9	0,407	0,320	Valid
Y10	0,339	0,320	Valid
Y11	0,350	0,320	Valid
Y12	0,418	0,320	Valid
Y13	0,370	0,320	Valid
Y14	0,419	0,320	Valid
Y15	0,396	0,320	Valid

Variabel	rhitung (Corrected Item-Total Corrected)	rtabel 5% (35)	Keterangan
Y16	0,523	0,320	Valid
Y17	0,485	0,320	Valid
Y18	0,636	0,320	Valid
YTotal	1	0,320	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung seluruh item pertanyaan variabel kinerja memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0,320). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kinerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, penelitian melanjutkan uji reliabilitas. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik Alpha Cronbach Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0.60 ($r_i \geq 0,60$), maka angket tersebut dikatakan reliabel. Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X	0,720	Reliabel
Y	0,727	Reliabel

Dapat dilihat pada tabel di atas Variabel Kompetensi memiliki nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,780, Variabel Kemampuan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,830 dan Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,760. Seluruh variabel independen dan dependen memiliki nilai Alpha Cronbach's lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliable.

Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variable yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variable dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria kenormalan yaitu signifikansi $\alpha = 0,05$, Jika $\text{sig} > \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. 40 Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94496432
Most Differences	Extreme Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.095
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov Smirnov Test*. Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test hanya melihat nilai Asymp.Sig.(2-tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data output variabel X dan Y berdistribusi normal karena nilai signikan > 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,157 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

Analisis Korelasi

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara dua variabel. Analisis korelasi pada penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment, nilai korelasi (r) berkisaran antara 1 samapai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya niali mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negative menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Untuk mengetahui tingkat hubungan dalam korelasi, perhatikan tabel interpretasi nilai r

Tabel 5 Interpretasi Nilai r 1

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

Berikut hasil dari analisis korelasi pada penelitian ini dengan bantuan SPSS 22

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi

		Kinerja	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.503
	Kompetensi	.503	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kompetensi	.000	.
N	Kinerja	40	40
	Kompetensi	40	40

Dari hasil yang diperoleh $r = 0,503$. Artinya hubungan antara variabel X dan Y adalah 0,503. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel X dan Y.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi linear sederhana. Berikut ini adalah tabel hasil uji regresi linear sederhana.

Tabel 7 Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	37.633	10.727		3.508	.001
	Kompetensi	.508	.142	.503	3.590	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 22 for windows didapatkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = \beta\alpha + \beta_1X$$

$$Y = 37,633 + 0,508X_1$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 37,633. Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel kompetensi tetap, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 37,633.
- Koefisien regresi variabel Kompetensi (Y_1) sebesar 0,508 artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan 1% dan variabel kemampuan nilainya tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,508. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja, semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Berikut ini adalah tabel hasil Uji F (Simultan).

Tabel 8 Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205.828	1	205.828	12.887	.001 ^b
Residual	606.947	38	15.972		
Total	812.775	39			

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat model persamaan ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,001 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H_a dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Seberang dan terdapat pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang terbukti dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dengan Kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenggarong Seberang.

Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat 2 hipotesis yaitu H_0 = tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Seberang dan tidak ada Pengaruh Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang dan H_a = artinya ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Seberang dan terdapat pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang. Variabel kompetensi (Y_1), menunjukkan signifikansi signifikansi (Sig) dari hasil Uji-F sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha (α) 0,503, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh kompetensi seorang pegawai terhadap pekerjaannya juga bisa disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti kurang adanya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk menyampaikan pendapat ataupun masukan terhadap kebijakan-kebijakan yang dibuat ataupun pendapat-pendapat yang diberikan oleh pegawai sering diabaikan sehingga pegawai merasa keberadaannya kurang di hargai dalam penentuan pengambilan kebijakan dan hal ini berdampak tidak baik bagi prestasi kerja pegawai tersebut.

Hal penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yang hasilnya kompetensi mempunyai pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Jadi kompetensi merupakan unsur penting dalam peningkatan kinerja.

Selain itu dalam hasil penelitian ini sama seperti penelitian Chaubey (2015), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Penelitian ini juga sama seperti penelitian Muhammad Dinar Faisal (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kompetensi memiliki mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen. Dengan demikian penelitian tersebut dapat memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis

Berdasarkan data pada uji statistik, dapat dilihat model persamaan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena memiliki nilai signifikansi ($Sig < \alpha$) 0,503 yaitu sebesar 0,001 dimana $0,001 < 0,503$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H_a yaitu ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Seberang dan terdapat pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang terbukti dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dengan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tenggarong Seberang

Hal ini menunjukkan jika seseorang pegawai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Begitu juga dengan kemampuan yang baik dan memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Setiap organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja pegawai dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan pegawai dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenggarong Seberang dikarenakan nilai signifikansi dari Uji-F 0,001 lebih kecil dari alpha (α) 0,503 artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenggarong Seberang atau dengan kata lain H_0 diterima, Dan Dari hasil yang diperoleh $r = 0,503$. Artinya hubungan antara variabel X dan Y adalah 0,503. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel X dan Y.
2. Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenggarong Seberang dikarenakan nilai signifikansi $< 0,503$ yaitu sebesar 0,001 dimana $0,001 < 0,503$ artinya Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tenggarong Seberang.

Daftar Pustaka

- Abdullah, R.S. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Achmad Solechan dan Ira Setiawati. 2009. *Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Manajerial*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol 4. No 1.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mappiare. 2002. *Psikologi Remaja*. Surabaya: Usaha Nasional
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua*. Bandung: Alfabeta.
- Megawati, Luh Kadek Sri Dkk. 2015. *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Tiga Dinas Kabupaten Buleleng)*, E-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 3 No. 1
- Muhammad Dinar Faisal. 2017. *Effect Of Competence, Leadership And Organizational Culture Toward Organizational Commitment And Performance Of Civil Servants On The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In The Province Of The West Sulawesi*, Internal Communications & Organizational Behavior eJournal, Vol. 7, No. 14. Hal: 1-16.
- Purwanto, Erwan, Agus. 2006. *Kompetensi Jabatan Struktural*. Yogyakarta: Makalah.

- Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yunus eddy. 2009. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai, Tanjung Perak Surabaya*

Undang – Undang :

UU No. 43 Tahun 1999 Tentang. *Pokok Pokok Kepegawaian*.