

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG

**SAIFUL UMAR
1911261
ADMINISTRASI NEGARA**

Abstract. *The method used in this research uses quantitative research methods with a population and data sample of 55 people by distributing questionnaires to all existing populations. Based on the test results. Based on simple linear regression data processing, the equation $Y = 0.407 + 0.752$ while the regression coefficient value It can be concluded that the independent variable, namely competency (X), has a positive effect on the dependent variable employee performance (Y), where every increase that occurs in the independent variable is followed by an increase in the dependent variable. Conclusion: that Palembang City Manpower National Service employees have high ability in Work. Judging from the test table that the researchers tested in the coefficient of determination test, it explains the magnitude of the correlation or relationship value (R) of 0.837. From this output, we obtained (R Square) of 0.700, which means that the influence of the Competency variable (X) on Employee Performance (Y) is 70%, the remaining 30% is influenced by other variables outside this research.*

Keywords: Competence, Employee Performance, Manpower Department

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi. Keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan zaman yang begitu cepat menuntut kemampuan dalam menangkap fenomena tersebut, menganalisa dampak yang akan terjadi dan menyiapkan langkah untuk menghadapinya. Oleh karena itu peran sumber daya manusia tidak hanya sekedar administratif tetapi lebih mengarah pada pengembangan kompetensi dan kinerja agar lebih kreatif dan inovatif.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta 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.

Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka. Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku. Untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugasnya, dibutuhkan kompetensi memadai sesuai bidang pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diembannya. Adapun kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dilakukan penilaian kinerja.

Kompetensi oleh Spencer (1993:37), adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi, pengetahuan dan wawasan, keterampilan kerja, kemampuan manajerial, sikap dan kepribadian, serta factor-faktor lain yang terdapat dalam diri manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini hendaknya dilakukan secara berkelanjutan sebab pegawai yang berkualitas merupakan aset jangka pendek dan jangka panjang yang dimiliki oleh instansi. Kemampuan kerja pegawai yang baik akan berpengaruh kepada kinerja dari pegawai tersebut dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja dari instansi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Istilah kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu job performance. Teori tentang job performance adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Menurut Prawirosentono (1992:2) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi, kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi menggambarkan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu secara efektif. Semakin baik kompetensi yang dimiliki sumber daya aparatur maka semakin baik hasil kinerja yang diperoleh. Sesuai dengan 8 (delapan) area reformasi birokrasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah sebagai bentuk upaya dalam membangun aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil

guna, yang didalamnya terdapat reformasi sumber daya manusia aparatur. Reformasi sumber daya manusia aparatur ini bertujuan untuk terciptanya aparatur negara yang berintegritas, netral, berkompetensi, profesional dan berkinerja tinggi. Reformasi birokrasi tersebut dilakukan sebagai salah satu bentuk upaya pemerintah untuk meningkatkan hasil kinerja aparatur yang maksimal dengan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi bagus. Artinya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi yang dimiliki pegawai.

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 faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, maka seluruh komponen pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang turut serta mendukung meningkatkan kinerja secara berkesinambungan. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kemampuan pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

LANDASAN TEORI

1. Kompetensi

Menurut Lubis, Hermanto, & Edison (2018) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan benar, atau dengan kata lainnya memahami dan menguasai keahlian yang seharusnya ia kerjakan. Secara lebih terperinci, kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait yang memengaruhi sebagian besar pekerjaan seseorang (peran atau tanggung jawab), yang berkorelasi

dengan kinerja di tempat kerja, yang dapat diukur terhadap standar yang diterima dengan baik dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Terkait dengan kompetensi ini, beberapa pakar, lembaga dan Undang-Undang mendefinisikan kompetensi sebagai berikut (Lubis, Hermanto, & Edison 2018):

- a. Menurut Stephen A. Wood & Michael A. West “kompetensi menyatakan perilaku yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan”.
- b. Menurut Spencer “kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang secara tidak langsung terkait dengan pengaruh dan atau kinerja superior yang diacu oleh kriteria dalam situasi pekerjaan”.
- c. Menurut Amstron, “kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbedabeda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja perusahaan”.
- d. Menurut Berker, Huselid, dan Ulrich, “kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerjanya”.
- e. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan, “kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

2. Kinerja Pegawai

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban

kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team.
- d. Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana suatu metode yang secara primer menggunakan paradigma postpositivism dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi, serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik. Cara pandang postpositivist atau biasa juga disebut positivisme, merupakan cara pandang yang menyatakan bahwa eksistensi kenyataan/realitas sosial dan realitas fisik adalah independen atau terpisah bebas atau berada di luar diri peneliti. Dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap gejala yang diamati merupakan hal yang sangat penting. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator dari variabel yang diteliti, kemudian menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei. Penelitian kuantitatif korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara suatu atau beberapa variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Tujuan utama melakukan penelitian korelasional yaitu untuk menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia atau meramalkan suatu hasil. Dengan demikian, penelitian korelasional berbentuk deskriptif karena menggambarkan suatu hubungan antar variabel penelitian. Karena itu, penelitian kuantitatif korelasional merupakan upaya untuk menerangkan dan meramalkan suatu hubungan antar variabel penelitian.

Dalam penelitian ini hubungan korelasional yang ditetapkan yaitu pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkup Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Variabel independen terdiri dari Kompetensi, sedangkan yang berperan sebagai variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat

pengumpul data (instrumen penelitian) dimana hasil penyebaran/pengisian kuesioner penelitian oleh responden (pegawai) diolah dan dianalisis, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat menjadi temuan untuk penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas agar dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 29. Kriteria pengujian validitas $\text{Sig} < 0.05 = \text{valid}$, $\text{Sig} > 0.05 = \text{tidak valid}$. Berdasarkan data yang terkumpul dari 55 responden, maka hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X)

No. Item	Koefisien Korelasi	Nilai Sig.	Sig Ketentuan	Keterangan
1	0,749	0,000	0,05	Valid
2	0,652	0,000	0,05	Valid
3	0,679	0,000	0,05	Valid
4	0,759	0,000	0,05	Valid
5	0,516	0,000	0,05	Valid

Sumber : hasil pengolahan data spss 29

Berdasarkan hasil uji validitas diatas semua butir instrumen berada dibawah nilai Sig 0.05 maka seluruh instrumen penelitian variabel kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 17
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No. Item	Koefisien Korelasi	Nilai Sig.	Sig Ketentuan	Keterangan
1	0,639	0,000	0,05	Valid
2	0,626	0,000	0,05	Valid
3	0,7693	0,000	0,05	Valid
4	0,782	0,000	0,05	Valid

Sumber : hasil pengolahan data spss 29

Berdasarkan hasil uji validitas diatas semua butir instrumen berada dibawah nilai sig 0.05 maka seluruh instrumen penelitian variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan internal consistency dengan teknik Cronbach's Alpha. Pengujian ini menggunakan SPSS Versi 29. Kriteria pengujian reliabilitas yakni jika nilai *Cronbach's Alpha if item deleted* berada di atas nilai ketentuan 0,60. Dengan demikian dinyatakan bahwa variabel sudah reliabel, maka instrumen dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya. Uji instrumen penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 18
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alfa	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	0,703	>0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,618	>0,60	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data spss 29

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel Motivasi, dan Produktivitas karyawan memiliki nilai Cronbach's Alfa lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel/diterima.

5.1.4 Teknik Analisis Data

Adapun untuk menguji analisis data, penulis menggunakan beberapa teknik uji, sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting karena dengan data yang berdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Untuk melihat kenormalan data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 19
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12566643
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,089
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,057

Sumber : hasil pengolahan data spss 29

Berdasarkan pada hasil uji normalitas di atas dapat diketahui nilai signifikan $0,057 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t (parsial) merupakan salah satu teknik analisa yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel bebas (independent) yaitu Kompetensi terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

Pengambilan keputusan berdasarkan pada perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} (untuk kesalahan 5%, $t_{tabel} = 1,671$), dan uji signifikansi 5% (0,05). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 (tidak ada pengaruh) ditolak dan H_a (adanya pengaruh) diterima, kemudian jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil analisa Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 20
Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,407	1,348		,302	,764
	Kompetensi	,752	,065	,837	11,626	<,001

Sumber : hasil pengolahan data spss versi 29

Berdasarkan pada hasil analisis Uji t di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 11,626 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 selanjutnya t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} (1,671). Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $11,626 > 1,671$ atau dengan ketentuan lain nilai signifikan hitung Uji t lebih kecil dari nilai signifikan kritis Uji t yaitu ($0,000 < 0,05$). Kemudian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel independent (Kompetensi) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

3. Uji Reregresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent yaitu Kompetensi dengan variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependent berikut ini hasil analisis regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 21
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,407	1,348		,302	,764
	Kompetensi	,752	,065	,837	11,626	<,001

Sumber : hasil pengolah data spss versi 29

Tabel diatas merupakan keluaran regresi sederhana, persamaan regresi sederhana adalah $Y = a + bX$

Persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel di atas yaitu : $Y = 0,407 + 0,752 X$

Dengan interprestasinya adalah :

- a. Nilai 0,407 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompetensi pegawai, maka kompetensi pegawai bertambah 0,407.
- b. 0,752 artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai, $X = 0$, maka Kompetensi pegawai adalah 0,752.

4. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dan diinterpretasi berdasarkan tabel pedoman interprestasi koefisien korelasi, adapun tabel pedoman interprestasi koefisien korelasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 22
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

Hasil Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 23
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,700	,695	1,135

Sumber : hasil pengolahan data spss versi 29

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,837 dan berdasarkan tabel 22, nilai R berada diantara posisi 0,80 – 1,000 (kategori sangat kuat), yang mana artinya pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai sangat kuat. Kemudian nilai *R square* sebesar 0,700 yang artinya pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebesar 70% sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua permasalahan dan hipotesis yang telah di kaji dan di Uji secara empiris. Pada tahapan pengujian secara parsial variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan dari uji parsial didapatkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $11,626 > 1,671$ atau dengan ketentuan lain nilai signifikan hitung Uji t lebih kecil dari nilai signifikan kritis Uji t yaitu ($0,000 < 0,05$). Kemudian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel independent (Kompetensi) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai).

Berdasarkan pengolahan data regresi linear sederhana didapatkan hasil persamaan $Y = 0,407 + 0,752 X$ maka diketahui nilai konstanta sebesar 0,407 menunjukkan pengaruh terhadap kompetensi (X). sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,752 menyatakan bahwa jika kompetensi (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,752 atau 75,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas diikuti oleh kenaikan variabel terikat.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi nilai R sebesar 0,837 yang berada diantaranya yang mana artinya Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai termasuk sangat kuat. Kemudian nilai R^2 sebesar 0,700 yang artinya pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebesar 70% sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Ini sesuai dengan Menurut Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah (2015) yang mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi. Kompetensi merupakan motif, sifat, dan konsep diri, sikap atau nilai atau keterampilan kognitif atau perilaku karakteristik individual apa saja yang dapat diukur atau dihitung dan yang dapat diperlihatkan untuk membedakan secara signifikan antara para pengunjuk kerja terbaik dan yang rata-rata.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Hasil pengujian Berdasarkan pengolahan data regresi linear sederhana didapatkan hasil persamaan $Y = 0,407 + 0,752 X$ maka diketahui nilai konstanta sebesar 0,407 menunjukkan pengaruh terhadap kompetensi (X). sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,752 menyatakan bahwa jika kompetensi (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,752 atau 75,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas diikuti oleh kenaikan variabel terikat.

Hasil pengujian hipotesis bahwa t_{hitung} untuk variabel (X) adalah sebesar 11,626. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,626 > 1,671$. Signifikan variabel Kompetensi lebih kecil dari 0,05 yaitu

0,000<0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka diperoleh simpulan, bahwa pegawai Dnas Tenaga Kerja Kota Palembang memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja. Dan dilihat dari tabel pengujian yang peneliti uji pada bab sebelumnya menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) 0,837. Dari output tersebut diperoleh (R Square) sebesar 0,700 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 70% sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan di atas maka penulis memberikan rekomendasi saran kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dan juga kepada peneliti atau mahasiswa, yakni sebagai berikut:

Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah berada dikategori baik. Namun belum maksimal hingga mencapai tingkat yang diharapkan, hal tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang perlu memperhatikan Kompetensi diharapkan agar lebih meningkatkan tingkat kemampuan, tingkat pengalaman dan tingkat kepercayaan diri pegawai agar kinerja pegawai meningkat dan semua target tercapai dengan baik dan cepat.

Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah berada dikategori baik. Namun belum maksimal hingga mencapai tingkat yang diharapkan, hal tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang perlu memperhatikan kinerja pegawai diharapkan agar lebih memperhatikan dan mengkoordinir pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang agar dapat bekerja secara propesional dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asnawi, M. A. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. CV Athra Samudra.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Dedi Rianto Rahadi, 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tungal Mandiri Publishing.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke1)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Noor, J. 2017. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pert)*. Jakarta: Kencana.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. CV.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2015. *Praktik, Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.