HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SAMARINDA

**Robiatul Fitriah[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

*Hubungan Antara Kompetensi Sumberdaya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepagawaian Daerah Kota Samarinda.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi Sumberdaya Manusia mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi Sumberdaya Manusia dengan variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,607 yang berarti terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel.*

*Sementara itu hasil uji t (t-test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 4,183. Hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk n – 2 adalah 1,697. Ini berarti terdapat pengaruh yg signifikan dari variabel Kompetensi Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.*

*Kata Kunci : Kompetensi Sumberdaya Manusia, Kinerja*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumbar daya manusia secara keseluruhan, yang direkflesikan dalam kenaikan produktifitas.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur,misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk seperti *key performance indicator* atau *key performance Index* pada dasarnya merupakan suatu sasaran dan proses sistimatis untuk mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan informasi untuk menentukan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas pegawai serta pencapaian sasaran. Menurut Armstrong (1998 ), penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge, Skill, expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. *Attributes* terdiri dari *knowledge, skill* dan *expertise.*

**II. PERMASALAHAN**

Dengan latar belakang serta permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : *“Apakah kompetensi sumber daya manusia mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai pada Kantor BKD Kota Samarinda ?”*

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjuitkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

**G. Analisis Data Yang Dipergunakan**

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis rs Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat memebrikan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment ini menurut Sugiyono (2000) dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini.

|  |  |
| --- | --- |
| Tabel-1. | Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi Product Moment. |
| 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, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, 2000, hal. 216.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini rs empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t dengan rumus sebagai berikut :



 dimana :

 t : Uji-t

 r : Koefisien Korelasi

 n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingan dengan harga t tabel.

Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2. Dengan hipotesis : Ha diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). Ho diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan

kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 15.0 for Windows.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan menyajikan data dari masing-masing variabel, yaitu variabel independen (kompetensi sumber daya manusia) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Untuk kepentingan pengukuran dan pengumpulan data maka masing-masing variabel terdiri dari tiga indikator.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang dibagikan kepada semua responden di dalam penelitian ini. Sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu bahwa jawaban setiap pertanyaan di dalam angket menggunakan skala 5 (lima) dengan jenjang sebagai berikut :

* Jawaban a diberi skor 5
* Jawaban b diberi skor 4
* Jawaban c diberi skor 3
* Jawaban d diberi skor 2
* Jawaban e diberi skor 1

**A. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk mengukur variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

a. Kompetensi Pengetahuan

b. Kompetensi Keterampilan

c. Kompetensi Sikap/Perilaku

Masing-masing indikator tersebut terdiri dari 2 (dua) pertanyaan di dalam angket. Berikut akan disajikan data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk masing-masing indikator Kompetensi Sumber Daya Aparatur.

1. Kompetensi Pengetahuan

Kompetensi pengetahuan sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Seorang pegawai dituntut memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan ataupun jabatan yang dibebankan kepadanya. Dengan memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang tugasnya, maka diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator kompetensi pengetahuan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel-2. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Pengetahuan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 1 | - | - | 4(12,5%) | 15(46,9%) | 13(40,6%) | 32(100%) |
| 2 | - | - | 5(15,6%) | 14(43,8%) | 13(40,6%) | 32(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, 4 orang responden atau 12,5% menjawab jawaban C, 15 orang responden atau 46,9% menjawab jawaban D dan 13 orang responden atau 40,6% memberikan jawaban E. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, ada 5 orang responden atau 15,6% yang memberikan jawaban C, 14 orang responden atau 43,8% yang memberikan jawaban D dan 13 orang responden atau 40,6% memberikan jawaban E.

2. Kompetensi Keterampilan

Disamping kompetensi pengetahuan, hal yang juga dituntut bagi seorang pegawai adalah kompetensi keterampilan. Kemampuan pengetahuan yang baik jika tidak diimbangi dengan kemampuan keterampilan maka hal itu tidak ada gunanya. Mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki mempunyai arti strategis di dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai. Pada tahapan implementasi inilah keterampilan sangat dibutuhkan.

Data mengenai indikator kompetensi keterampilan ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Keterampilan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 3 | - | 3(9,4%) | 6(18,8%) | 13(40,6%) | 10(31,3%) | 32(100%) |
| 4 | - | - | 5(15,6%) | 12(37,5%) | 15(46,9%) | 32(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 3, 3 orang responden atau 9,4% menjawab jawaban B, 6 orang responden atau 18,8% menjawab jawaban C, 13 orang responden atau 40,6% memberikan jawaban D dan 10 orang responden atau 31,3% memberikan jawaban E. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 4, ada 5 orang responden atau 15,6% yang memberikan jawaban C, 12 orang responden atau 37,5% yang memberikan jawaban D dan 15 orang responden atau 46,9% memberikan jawaban E.

3.

Kompetensi Sikap/Perilaku

Kompetensi yang juga sangat penting dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai adalah kompetensi sikap/perilaku. Seorang pegawai dituntut untuk mampu mengadopsi pola hubungan yang ada di dalam organisasi sehingga pola perilakunya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu kemampuan berperilaku dan bersikap dalam hubungannya dengan mekanisme pekerjaan merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator pengawasan ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini.

Tabel-4. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Sikap/Perilaku

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 5 | - | - | 4(12,5%) | 12(37,5%) | 16(50,0%) | 32(100%) |
| 6 | - | - | 2(6,2%) | 18(56,3%) | 12(37,5%) | 32(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 5, 4 orang responden atau 12,5% menjawab jawaban C, 12 orang responden atau 37,5% menjawab jawaban D dan 16 orang responden atau 50,0% memberikan jawaban E. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 6, ada 2 orang responden atau 6,2% yang memberikan jawaban C, 18 orang responden atau 56,3% yang memberikan jawaban D dan 12 orang responden atau 37,5% memberikan jawaban E.

**B. Kinerja Pegawai**

Sebagaimana telah penulis kemukakan pada bagian terdahulu bahwa untuk variabel Kinerja Pegawai, seperti halnya variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, penulis juga menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

a. Kuantitas Kerja

b. Kualitas Kerja

c. Pengetahuan tentang pekerjaan.

Berikut ini penulis akan mengemukakan data yang berhasil dihimpun di lapangan dari masing-masing indikator tersebut di atas.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas hasil pekerjaan merupakan salah satu indikator yang cukup berperan di dalam mengukur kinerja pegawai. Disini penulis melakukan pengukuran sampai sejauh mana para pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika dilihat dari kuantitas pekerjaan yang harus mereka emban. Dengan pencapaian hasil secara kuantitas maka diharapkan para pegawai memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

Data yang berhasil penulis himpun di lapangan, berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel-5. Jawaban Responden Tentang Indikator Kuantitas Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 7 | - | - | 2(6,2%) | 11(34,4%) | 19(59,4%) | 32(100%) |
| 8 | - | - | - | 9(28,1%) | 23(71,9%) | 32(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, 2 orang responden atau 6,2% menjawab jawaban C, 11 orang responden atau 34,4% menjawab jawaban D dan 19 orang responden atau 59,4% memberikan jawaban E. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, ada 9 orang responden atau 28,1% yang memberikan jawaban D dan 23 orang responden atau 71,9% memberikan jawaban E.

2. Kualitas Kerja

Kualitas hasil pekerjaan merupakan indikator yang juga sangat penting dalam pengukuran kinerja seorang pegawai. Jika seorang pegawai dapat mencapai hasil pekerjaan yang secara kuantitas tinggi, maka jika hal tersebut tidak diimbangi dengan kualitas hasil pekerjaan yang baik, maka hal itu menjadi tidak berarti apa-apa. Oleh sebab itu kualitas hasil pekerjaan menjadi salah satu komponen yang cukup penting di dalam menilai kinerja seorang pegawai.

Data yang berhasil penulis himpun di dalam penelitian ini dapat kita lihat pada sajian tabel berikut ini.

Tabel-6. Jawaban Responden Tentang Indikator Kualitas Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 9 | - | - | 1(3,1%) | 10(31,3%) | 21(65,6%) | 32(100%) |
| 10 | - | - | 1(3,1%) | 20(62,5%) | 11(34,4%) | 32(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 9, 1 orang responden atau 3,1% menjawab jawaban C, 10 orang responden atau 31,3% menjawab jawaban D dan 21 orang responden atau 65,6% memberikan jawaban E. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 10, ada 1 orang responden atau 3,1% yang memberikan jawaban C, 20 orang responden atau 62,5% yang memberikan jawaban D dan 11 orang responden atau 34,4% memberikan jawaban E.

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Setiap pekerjaan tentunya memiliki deskripsi yang menggambarkan uraian secara mendetail setiap pekerjaan atau jabatan. Pemahaman seorang pegawai terhadap uraian-uraian tugas yang terdapat di dalam deskripsi pekerjaan sangat penting artinya. Dengan memahami hal tersebut maka pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Data mengenai indikator tingkat kerjasama pegawai ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini.

Tabel-7.Jawaban Responden Tentang Indikator Pengetahuan Tentang Pekerjaan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 11 | - | - | 3(9,4%) | 7(21,9%) | 22(68,7%) | 32(100%) |
| 12 | - | - | 1(3,1%) | 19(59,4%) | 12(37,5%) | 32(100%) |

Sumber Data : Hasil Angket

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 11, 3 orang responden atau 9,4% menjawab jawaban C, 7 orang responden atau 21,9% menjawab jawaban D dan 22 orang responden atau 68,7% memberikan jawaban E. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 12, ada 1 orang responden atau 3,1% yang memberikan jawaban C, 19 orang responden atau 59,4% yang memberikan jawaban D dan 12 orang responden atau 37,5% memberikan jawaban E.

**Analisis Data**

Dalam bab ini akan dilakukan analisis sehubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)*. Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)* adalah sebagai berikut



dimana :

r : Koefisien Korelasi

∑ : Sigma (Jumlah)

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersbut di ata disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel-8. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   |   | Kompetensi Sumber Daya Aparatur | Kinerja Pegawai |
| Kompetensi Sumber Daya Aparatur | Pearson Correlation | 1 | .607(\*\*) |
|   | Sig. (1-tailed) |   | .000 |
|   | N | 32 | 32 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .607(\*\*) | 1 |
|   | Sig. (1-tailed) | .000 |   |
|   | N | 32 | 32 |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0,607, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 32 pada tingkat signifikasi 5%, yaitu 0,349. atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,607 > rtab = 0,349. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan variabel Kinerja Pegawai.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan variabel Kinerja Pegawai.

**B. Pengujian Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*, yang rumusnya adalah sebagai berikut :



dimana :

 t : Uji-t

 r : Koefisien Korelasi

 n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Perhitungan untuk uji-t ini ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

 Tabel-9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model |   | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 16.416 | 2.568 |   | 6.393 | .000 |
|  X | .420 | .101 | .607 | 4.183 | .000 |

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 4,183. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit = 4,183, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit = 4,183 > ttab = 1,697 pada tingkat signifikasi 0,05 untuk n – 2 = 30 (32 – 2 = 30). Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**Analisis Data**

Dalam bab ini akan dilakukan analisis sehubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)*. Seperti telah dikemukakan pada bab terdahulu rumusan *koefisien korelasi Product Moment (Pearson)* adalah sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

∑ : Sigma (Jumlah)

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersbut di ata disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel-8. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   |   | Kompetensi Sumber Daya Aparatur | Kinerja Pegawai |
| Kompetensi Sumber Daya Aparatur | Pearson Correlation | 1 | .607(\*\*) |
|   | Sig. (1-tailed) |   | .000 |
|   | N | 32 | 32 |
| Kinerja Pegawai | Pearson Correlation | .607(\*\*) | 1 |
|   | Sig. (1-tailed) | .000 |   |
|   | N | 32 | 32 |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit = 0,607, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 32 pada tingkat signifikasi 5%, yaitu 0,349. atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,607 > rtab = 0,349. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan variabel Kinerja Pegawai.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan variabel Kinerja Pegawai.

**B. Pengujian Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*, yang rumusnya adalah sebagai berikut :



dimana :

 t : Uji-t

 r : Koefisien Korelasi

 n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Perhitungan untuk uji-t ini ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

 Tabel-9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model |   | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  B | Std. Error | Beta | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 16.416 | 2.568 |   | 6.393 | .000 |
|  X | .420 | .101 | .607 | 4.183 | .000 |

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 4,183. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit = 4,183, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu thit = 4,183 > ttab = 1,697 pada tingkat signifikasi 0,05 untuk n – 2 = 30 (32 – 2 = 30). Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan variabel Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**V. PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur adalah aktivitas pengembangan kemampuan dasar dari seorang pegawai yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Sementara itu Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tangungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah **r = 0,607**. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu r(hit) = 0,607 > r(tab) = 0,349 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 32. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dengan variabel kinerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 4,183, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 4,183> t(tab) = 1,697. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**B. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan pembinaan kepada sumber daya manusiannya agar kinerja para pegawai yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya serta mendukung seluruh kebijakan dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah pengembangan kompetensi sumber daya aparatur agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur adalah aktivitas pengembangan kemampuan dasar dari seorang pegawai yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Sementara itu Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tangungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah **r = 0,607**. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu r(hit) = 0,607 > r(tab) = 0,349 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 32. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dengan variabel kinerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 4,183, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 4,183> t(tab) = 1,697. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan kompetensi sumber daya aparatur dengan variabel kinerja pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

**B. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan pembinaan kepada sumber daya manusiannya agar kinerja para pegawai yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya serta mendukung seluruh kebijakan dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah pengembangan kompetensi sumber daya aparatur agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

**BIBLIOGRAFI**

Armstrong. M , 1998. *Performance Management*. Clays, Ltd. St. Ives ple, England.

Bacal R 2001, *Performance Management*. Edisi Bahasa Indonesia. Sun. Jakarta.

Bittel L.R dan Newsrom J.W , 1996, *Pedoman Penyelia,* Pustaka. Binaman Pressindo. LPPM. Jakarta.

Boulter. N, Dalziel. M dan Hill. J, 1996, *People and Competencies,* Bidlles, Ltd. London.

Cira, D.J dan Benjamin, E.R ,1998, *Competency\_Based Pay* : *A Concept in Evolution. Compensation and Benefits Review*, September-October, 21-28.

Diana. A., dan Tjiptono. F., 2001 *, Total Quality Mnagement*, Edisi Revisi, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Fitriyadi, 2002, Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PD Bangun BuanaPropinsi Kalimantan Selatan. *Tesis* Pascasarjana Universitas Airlangga,Surabaya.

Green P.C., 1999, *Building Robust Competencies,* Jossey-Bass, San Fransisco.

Hariandja, M.T.E, 2002,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Grasindo, Jakarta.

Hitt A.M, Ireland D.., dan Hoskisson E.R., 1997, *Manajemen Strategis Menyongsong Era Persaingan dan Globalisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Hutapea P., 2001, *Competencies Based Integrated HR System* (http : www.HRD Club, diakses 2 Pebruari 2001).

Kartikawangi D., 2002, *Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan Dunia Industri/Organisasi Dalam Menghadapi Globalisasi* ,Atma Nan Jaya, Jakarta.

Kartono K., 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kenna. Mc. E. dan Beech. N., 1995, *The Essence Of MSDM*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Andi , Yogyakarta.

Lucky. E., 2000, Peran Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Sales Force*, Usahawan* no.12 Th. XXIX. Desember 2000.

Mason. D.R. dan Lind A.D., 1999, *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Salemba Empat, Jakarta.

Papu J., 2001, *Teamwork*, (http : //www.e-psikologi.com., diakses 18 Juni 2001).

Prawirosentono S., 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan ,* BPFE, Yogyakarta.

Rahmanto I., 2002, *Penilaian Kinerja dan Imbalan : Suatu Alternatif Keluar Dari Krisis,* (http: www.Feupak.web.id., diakses 29 Juli 2002) ,

Riyono. B dan Zulaifah. E., 2001. *Psikologi Kepemimpinan*, Unit Publikasi Fakultas Psikologi, UGM, Yogyakarta.

Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta.

Ruky. A., 2001, *Sistem Manajemen Kinerja,* Gramedia, Jakarta.

Santoso .S., 2002, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.

Siagian P.S., 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono ,1998, *Metode Penelitian Administrasi,* Alfabeta, Bandung.

Sulaiaman W., 2002*, Jalan Pintas Menguasai SPSS 10*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sunu. P., 1999, *Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000*, Grasindo , Jakarta.

Tjiptono. F., 1997, *Prinsip-prinsip Total Quality Service*, Penerbit Andi Yogyakarta.

Usmara A., 2002, *Paradigma Baru Manajemen |Sumber Daya Manusia,* PT. Amara Books, Yogyakarta.

Zainun. B., 2001 , *SDM Indonesia*, Penerbit Toko Gunung Agung , Jakarta.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)