

Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Rusdi*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Received:
15 Februari 2020
Received in revised form:
6 Maret 2020
Accepted:
13 Maret 2020

Keyword:

Competence of Human Resources and Performance

Kata Kunci:

Kompetensi sumber daya manusia dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether the pattern of human resources competency development and performance of employees and the impact of competence development of human resources to employee performance Siluq Ngurai District of Kutai Barat. The results showed that the variable competence of human resources does not have a positive relationship with employee performance variables. It can be seen from the comparison between the value of r empirical (count) with the value of r theoretical (table) in the table prices are critical to r product moment, i.e. $r(\text{hit}) = 0.052 < r(\text{tab}) = 0.288$ at a significance level 0.05 to $n = 45$. This means that there is no positive relationship and influence between variable competence development of human resources to performance variables. The results show that the resulting R-Square is 0.003 , which means contributions competence development of human resources to employee performance is only 0.03% . This means that there is no significant influence of the competence of human resources development variables to variable employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pola pengembangan kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pegawai serta dampak pengembangan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kecamatan Siluq Ngurai Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi variabel sumber daya manusia tidak memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan antara nilai r empiris (hitungan) dengan nilai r teoritis (tabel) dalam harga tabel sangat penting untuk r momen produk, yaitu $r(\text{hit}) = 0,052 < r(\text{tab}) = 0,288$ pada tingkat signifikansi 0.05 sampai $n = 45$. Ini berarti bahwa tidak ada hubungan positif dan pengaruh antara pengembangan kompetensi variabel sumber daya manusia dengan variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa R-Square yang dihasilkan adalah 0.003 , yang berarti kontribusi pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk kinerja karyawan hanya $0,03\%$. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari kompetensi variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang bervariasi.

* Corresponding author: Rusdi@gmail.com

Pendahuluan

Permasalahan yang seringkali dihadapi daerah kabupaten/kota dalam pelaksanaan otonomi daerah pada umumnya meliputi 4 (empat) aspek yaitu menyangkut sumber daya manusia, sumber dana, organisasi dan manajemen, dan peralatan. Untuk maksud tersebut daerah selalu berusaha untuk memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya manusia melalui berbagai kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi manusia. Mengingat kondisi sumber daya manusia yang ada sekarang ini ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas masih terbatas sehingga perlu ditingkatkan. Hal tersebut tercermin pada keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan intelektual, keahlian, keterampilan, dan kecakapan masih terbatas. Ironisnya diperburuk lagi dengan rendahnya minat manusia untuk meningkatkan profesionalisme, maka hal tersebut akan menghambat dalam mewujudkan otonomi daerah.

Upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia telah dilakukan namun belum sesuai yang diharapkan. Upaya yang dilakukan bukan saja menyangkut profesional sumber daya manusia, tetapi secara institusional juga dilakukan, diantaranya 1) penataan organisasi, 2) penyempurnaan ketatalaksanaan, 3) pemantapan sistem informasi, 4) perbaikan sarana dan prasarana, dan 5) peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraannya. Hanya saja realisasi dari upaya tersebut belum sesuai yang diharapkan. Karena itu pemerintah perlu melakukan perubahan terutama di kalangan birokrasi pemerintah sekaligus mengantisipasi persoalan-persoalan yang terjadi, terutama menyangkut kompetensi pegawai yang profesional, karena hingga kini masih jauh dari harapan. Sudah selayaknya setiap pegawai harus memiliki kompetensi yang profesional apalagi dalam menghadapi era globalisasi yang semakin kompetitif, justru hal tersebut sangatlah diperlukan.

Terdapat lima kompetensi yang harus dimiliki oleh manusia yang profesional, yaitu : (1) kemampuan profesional dalam bidang pekerjaannya, (2) kemampuan untuk inovasi dan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan citra dan kinerja instansi masing-masing, (3) memiliki kesungguhan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (*committed to work*), (4) mampu menunjukkan motivasi dan komitmen pelayanan yang tinggi sehingga meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat, serta, (5) memegang teguh etika profesional.

Dengan profesionalisme berarti kompetensi pegawai cenderung mampu mengatasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Kemudian usaha pemerintah ke arah tersebut nampaknya belum dapat memperbaiki kinerja secara optimal dan hal tersebut hanya berupa harapan-harapan dan belum dapat direalisasikan sesuai yang direncanakan. Perkembangan yang terjadi justru semakin mensyaratkan adanya pegawai pemerintah yang kurang memiliki kualifikasi sesuai yang diperlukan lembaga. Dalam prakteknya banyak pegawai yang memiliki pikiran terbalik, sehingga terjadi salah kaprah.

Perlu disadari bahwa dipundak aparat pemerintah sebenarnya terdapat tanggung jawab ganda, yakni di samping harus mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan juga dituntut adanya kemampuan untuk menggerakkan pembangunan. Dalam hubungannya dengan tugas ganda tersebut, maka aparat pemerintah dalam hal ini pegawai negeri sebenarnya mempunyai predikat sebagai abdi negara dan abdi masyarakat atau sebagai

pelayan negara dan pelayan masyarakat. Tetapi kenyataannya justru lebih sering memposisikan diri sebagai “*pemerintah*” dibandingkan sebagai “*abdi*”.

Dengan pemikiran yang terbalik ini justru membawa preseden buruk terhadap kinerja aparatur. Oleh sebab itu kelancaran penyelenggaraan pemerintahan sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya terhadap publik. Karena itu, tidaklah mengherankan ketika pada masa awal gerakan reformasi, tuntutan untuk memisahkan urusan birokrasi dengan urusan politik sangat kuat sekali dikumandangkan oleh kaum reformis. Tuntutan ini kemudian diimplementasikan dalam bentuk kebijakan yang tidak memperkenankan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merangkap sebagai pengurus bahkan menjadi anggota dari partai politik.

Dengan situasi yang demikian kedudukan pegawai negeri harus mampu menempatkan diri pada posisi yang sebenarnya yaitu sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang berorientasi pada kinerja (performance). Kinerja manusia selama ini selalu dijadikan sebagai tolok ukur untuk menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian terhadap kinerja pegawai akan sangat berguna untuk melihat atau menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi yang mendorong manusia lebih memahami kebutuhan masyarakat .

Salah satu faktor untuk meningkatkan profesionalisme pegawai adalah dengan melakukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi cenderung akan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diambil suatu rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu :

1. Bagaimana program pengembangan kompetensi sumber daya manusia ?
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian

Kompetensi SDM

Seperti telah diuraikan di atas 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) pernyataan di dalam angket. Berikut akan disajikan data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk masing-masing indikator Kompetensi Sumber Daya Aparatur.

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-1. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Pengetahuan

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|----------------|-------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|
| | A | B | C | D | E | |
| 1.1 | 1 (2,2%) | 4 (8,9%) | 10 (22,2%) | 10 (22,2%) | 20 (44,4%) | 45 (100%) |
| 1.2 | 3 (6,7%) | 7 (15,6%) | 9 (20%) | 18 (40%) | 8 (17,8%) | 45 (100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1.1, 1 orang responden atau 2,2% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa kompetensi pengetahuan sangat penting bagi seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, 4 orang responden atau 8,9% menjawab tidak setuju, masing-masing 10 orang responden atau 22,2% cukup setuju dan setuju dan 20 orang responden atau 44,4% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan nomor 1.2, ada 3 orang responden atau 6,7% yang sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi pengetahuan yang baik cenderung menguasai bidang tugasnya dengan baik, 7 orang responden atau 15,6% menyatakan tidak setuju, 9 orang responden atau 20% menyatakan cukup setuju, 18 orang responden atau 40% menyatakan setuju dan 8 orang responden atau 17,8% menyatakan sangat setuju.

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-2. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Keterampilan

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|----------------|-------------------|----------|------------|------------|------------|-----------|
| | A | B | C | D | E | |
| 1.3 | 1 (2,2%) | 3 (6,7%) | 13 (28,9%) | 13 (28,9%) | 15 (33,3%) | 45 (100%) |
| 1.4 | - | 3 (6,7%) | 12 (26,7%) | 18 (40%) | 12 (26,7%) | 45 (100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1.3, 1 orang responden atau 2,2% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa untuk menunjang kompetensi pengetahuan, seorang pegawai juga harus mempunyai keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, 3 orang responden atau 6,7% menyatakan tidak setuju, masing-masing 13 orang responden atau 28,9% menyatakan cukup setuju dan setuju dan 15 orang responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan nomor 1.4, ada 3 orang responden atau 6,7% yang tidak setuju dengan pernyataan bahwa kompetensi keterampilan berguna bagi para pegawai agar tugas-tugasnya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, 12 orang responden atau 26,7% menyatakan cukup setuju, 18 orang responden atau 40% menyatakan setuju dan 12 orang responden atau 26,7% menyatakan sangat setuju.

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-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Sikap/Perilaku

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|----------------|-------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|
| | A | B | C | D | E | |
| 1.5 | - | 1 (2,2%) | 11 (24,4%) | 18 (40%) | 15 (33,3%) | 45 (100%) |
| 1.6 | 2 (4,4%) | 5 (11,1%) | 6 (13,3%) | 13 (28,9%) | 19 (42,2%) | 45 (100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1.5, 1 orang responden atau 2,2% menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa dalam pekerjaannya seorang pegawai harus mempunyai sikap profesional agar dapat bekerja lebih obyektif, 11 orang responden atau 37,5% menyatakan cukup setuju, 18 orang atau 40% menyatakan setuju dan 15 orang responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan nomor 1.6, ada 2 orang responden atau 4,4% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa dalam hubungan kerja seorang pegawai harus memiliki sikap toleran terhadap rekan sekerja, 5 orang responden atau 11,1% tidak setuju, 6 orang responden atau 13,3% menyatakan cukup setuju, 13 orang responden atau 28,9% menyatakan setuju dan 19 orang responden atau 42,2% menyatakan sangat setuju.

Kinerja

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.

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-4. Jawaban Responden Tentang Indikator Kuantitas Kerja

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|-------------------|-------------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|
| | A | B | C | D | E | |
| 2.1 | 1 (2,2%) | 4 (8,9%) | 11 (24,4%) | 16 (35,6%) | 13 (28,9%) | 45 (100%) |
| 2.2 | 2 (4,4%) | 5 (11,1%) | 8 (17,8%) | 21 (46,7%) | 9 (20%) | 45 (100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 2.1, 1 orang responden atau 2,2% sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang berkinerja baik adalah pegawai yang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan, 4 orang responden atau 8,9% menyatakan tidak setuju, 11 orang responden atau 24,4% menyatakan cukup setuju, 16 orang responden atau 35,6% menyatakan setuju dan 13 orang responden atau 28,9% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2.2, ada 2 orang responden atau 4,4% sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa pegawai harus mempunyai kemampuan dalam penyelesaian tugas dengan baik dan maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, 5 orang responden atau 11,1% menyatakan tidak setuju, 8 orang responden atau 17,8% menyatakan cukup setuju, 21 orang responden atau 46,7% menyatakan setuju dan 9 orang responden atau 20% mengatakan sangat setuju..

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-5. Jawaban Responden Tentang Indikator Kualitas Kerja

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|----------------|-------------------|----------|------------|------------|------------|-----------|
| | A | B | C | D | E | |
| 2.3 | 1 (2,2%) | 1 (2,2%) | 14 (31,1%) | 19 (42,2%) | 10 (22,2%) | 45 (100%) |
| 2.4 | - | 1 (2,2%) | 9 (20%) | 13 (28,9%) | 22 (48,9%) | 45 (100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 2.3, 1 orang responden atau 2,2% sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik akan menghasilkan kualitas di dalam pekerjaannya, 1 orang responden atau 2,2% menyatakan tidak setuju, 14 orang responden atau 31,1% menyatakan cukup setuju, 19 orang responden atau 42,2% menyatakan setuju dan 10 orang responden atau 22,2% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2.4, ada 1 orang responden atau 2,2% tidak setuju dengan pernyataan bahwa Untuk meningkatkan kualitas kerja, maka pegawai harus bekerja dengan teliti dan akurat, 9 orang responden atau 20% menyatakan cukup setuju, 13 orang responden atau 28,9% menyatakan setuju dan 22 orang responden atau 48,9% menyatakan sangat setuju.

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-6. Jawaban Responden Tentang Pengetahuan Tentang Pekerjaan

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
|----------------|-------------------|----------|-----------|------------|------------|-----------|
| | A | B | C | D | E | |
| 2.5 | - | 1 (2,2%) | 9 (20%) | 19 (42,2%) | 16 (35,6%) | 45 (100%) |
| 2.6 | - | 2 (4,4%) | 5 (11,1%) | 19 (42,2%) | 19 (42,2%) | 45 (100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 2.5, 1 orang responden atau 2,2% tidak setuju dengan pernyataan bahwa seorang pegawai harus mengetahui dan memahami dengan baik semua tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, 9 orang responden atau 20% menyatakan cukup setuju, 19 orang responden atau 42,2%, menyatakan setuju dan 16 orang responden atau 35,6% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2.6, ada 2 orang responden atau 4,4% tidak setuju dengan pernyataan bahwa seorang pegawai harus mengetahui dengan baik tugas, wewenang dan tanggung jawabnya di dalam bekerja, 5 orang responden atau 11,1% menyatakan cukup setuju, 19 orang responden atau 42,2% menyatakan setuju dan 19 orang responden atau 42,2% menyatakan sangat setuju.

Analisis

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

Semua perhitungan di dalam analisis data menggunakan aplikasi program SPSS 22.0 for Windows yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel-7. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment

| | | Kompetensi | Kinerja |
|----------------|---------------------|------------|---------|
| Kompetensi SDM | Pearson Correlation | 1 | .052 |
| | Sig. (1-tailed) | | .368 |
| | N | 45 | 45 |
| Kinerja | Pearson Correlation | .052 | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .368 | |
| | N | 45 | 45 |

Hasil analisis data tersebut di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi sumber daya manusia dengan variabel kinerja adalah : $r = 0,052$. Hasil ini jika diverifikasi dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap *koefisien korelasi product moment* sebagaimana tercantum pada Tabel-3.1 pada Bab III, maka korelasi antara kedua variabel tersebut sangat rendah dan tidak signifikan.

Sementara itu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan perhitungan R-Square seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel-8. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .052 ^a | .003 | -.021 | .47061 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Dari tabel di atas terlihat bahwa perhitunga R-Square menghasilkan angka 0,003. Ini berarti bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia hanya memberikan kontribusi sebesar 0,3% terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Siluq Ngurai 99,7% dipengaruhi faktor-faktor lain sehingga kompetensi sumber daya manusia tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa korelasi antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Siluq Ngurai sangat rendah. Sementara itu kontribusi yang diberikan oleh variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai juga sangat rendah sehingga tidak memberikan sumbangan berarti bagi peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian maka

hipotesis yang penulis rumuskan dalam penelitian ini tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Ini berarti bahwa ada faktor-faktor lain yang lebih memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Siluq Ngurai.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, 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 tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah $r = 0,052$. Hasil ini jika diverifikasikan dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap *koefisien korelasi product moment* sebagaimana tercantum pada Tabel-3.1 pada Bab III, maka korelasi antara kedua variabel tersebut sangat rendah dan tidak signifikan. Ini berarti bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia tidak 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 $r_{(hit)} = 0,052 < r_{(tab)} = 0,288$ pada tingkat signifikansi 0,05 untuk $n = 45$. Ini berarti bahwa tidak ada hubungan dan pengaruh yang positif antara variabel pengembangan kompetensi sumberdaya manusia dengan variabel kinerja.
3. Hasil analisis memperlihatkan bahwa R-Square yang dihasilkan adalah sebesar 0,003 yang berarti kontribusi pengembangan kompetensi sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai hanya 0,03%. Ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengembangan kompetensi sumberdaya manusia terhadap variabel kinerja pegawai.

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 manusianya 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.

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.

Daftar Pustaka

- 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.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Prawirosentono S., 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Spencer, N.Lyle and Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work : Models for Superrior Performance*. John Wily & Son, Inc. Mew York.