

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI HONORER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Hilmi Wiranawata
Dosen Tetap FEB UNBARA OKU SUMSEL
(wiranawata@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai honorer terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Semakin meningkatnya kompetensi atau keahlian-keahlian yang didapat dari pegawai membuat kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir melakukan strategi pemasaran yang tepat agar kinerja pegawai meningkat.. Semakin banyak kompetensi pegawai honorer terhadap kinerja pegawai maka semakin banyak keahlian yang didapat pegawai dengan harapannya, sehingga konsekuensinya adalah instansi harus lebih memperhatikan kompetensi pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. sebesar $R^2=0.699$ atau 69,9%, mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi pegawai honorer bersama-sama memiliki hasil yang positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Kata kunci : Kompetensi, Kineja Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi.Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya.Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu,tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang

potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas.Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa salah satu yang membentuk kinerja terbaik adalah kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi. Miyawaki dalam Mohd Noor & Dola (2009:228) memberikan definisi “*competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise job performance to a higher level*”. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dapat

didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Sementara Spencer dan Spencer (2013:9) menyatakan bahwa, *“a competency is an underlying characteristic of individual that is related to criterion-referenced effective and /or superior performance in a job or situation”*. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial.

Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Sehingga kompetensi sendiri memiliki karakteristik yang sangat penting dalam sebuah organisasi seperti motivasi diri, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan sehingga kelima menjadi unsur penting dalam bekerja sama, berkomunikasi, dan tentunya menyelesaikan masalah menjadi lebih efektif apabila dilihat dari sisi sosialnya terlebih dahulu, jadi apabila hal itu tetap digunakan sebagai pedoman tidak ada alasan untuk tidak maksimal dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna

mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi yang dalam hal ini Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir membutuhkan kinerja pegawai yang maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, dimana peningkatan kompetensi pegawai menjadi penting. Hal tersebut dimaksudkan agar dalam pencapaian sasaran strategis kinerja dinas dapat tercapai, di mana visi dinas “Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Sebagai Pemanfaatan Sumberdaya Transportasi angkutan umum dan barang di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Secara Berkelanjutan untuk Kepentingan Masyarakat yang Mandiri dan Bertanggung jawab”.

Untuk mencapai visi tersebut, maka sasaran kinerja yang ingin dicapai harus dioptimalkan. Salah satu faktor yang paling menentukan dalam pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan/manajerial (SDM) yang dimiliki sehingga diharapkan dapat bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing. Namun data di lapangan menunjukkan, kemampuan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih terbatas, hal ini ditunjukkan oleh data pendidikan pegawai yang mayoritas berpendidikan SMA, dari 50 pegawai terdapat 12 orang masih SMA sisanya sarjana.

Tabel-1
Data Pendidikan Dinas Perhubungan
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

NO.	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1.	SMA	12
2.	SARJANA	38
Total		50

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Meskipun terdapat pegawai yang sarjana, namun jumlahnya sebanding dengan pegawai berpendidikan SMA. Hal tersebut menunjukkan kemampuan atau kompetensi pegawai masih rendah. Rendahnya kompetensi pegawai sehingga belum dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka makakompetensi menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Jamaranet al.dalam Yunus (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumberdaya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi.

Gambar-2
Data Sasaran Kinerja kegiatan Dinas Perhubungan
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

No.	Nama Penyediaan	Hasil Pencapaian	Keterangan
1.	Penyediaan Jasa Komunika si dan sumber daya air dan listrik	74%	Belum tercapai target
2.	Penyediaan jasa pemelihara an dan perizinan kendaraan dinas/operasional	56%	Belum tercapai target
3.	Pembangunan Halte Bus, Taxi gedung terminal	33,42%	Belum tercapai target
4.	Pengadaan Motor Gandeng tiga roda seperti sarana trans portasi masyarakat	87,94%	Belum tercapai target

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Berdasarkan data sasaran kinerja yang pada kegiatan Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih banyak hasil pelaksanaan kegiatan yang belum mencapai 100%. Belum tercapainya target-target tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal, dimana dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, pegawai belum didukung oleh kompetensi atau kemampuan/kecakapan yang memadai sehingga berdampak pada pelaksanaan

tugas pokok dan fungsinya yang kurang optimal.

Uraian dan data yang ditunjukkan di atas merupakan data pendukung dalam memperjelas fenomena di lapangan, dimana data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir terhadap bidang kerjanya cenderung rendah yang ditunjukkan oleh data pencapaian sasaran kinerja yang belum sesuai target yang dicapai sehingga perlu dikaji secara komprehensif dan mendalam

dengan melakukan penelitian dengan mengangkat judul tentang “*PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI HONORER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR*”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi Pegawai Honorer mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
2. Apakah Kompetensi Pegawai Honorer mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apakah Kompetensi Pegawai Honorer mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
2. Mengetahui apakah Kompetensi Pegawai Honorer mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dan menambah wawasan dan memperalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.

2. Bagi Perusahaan
Memberikan informasi sebagai masukan bagi Instansi mengenai Kompetensi Pegawai Honorer mempunyai

pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

3. Bagi Almamater

sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

- a. Pengetahuan (Knowledge) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
 1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing
 2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
- b. Keterampilan (Skill) Keterampilan individu meliputi:
 1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- c. Sikap (Attitude) Sikap individu, meliputi :
 1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkegiatan dalam bekerja.

2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Veithzal (2003:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter *dalam* Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. *Webster's Ninth New Collegiate Dictionary dalam* Sri Lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Menurut Byars dan Rue (2007) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja. Pertimbangan kebutuhan kompetensi mencakup:

1. Permintaan masa mendatang

berkaitan dengan rencana dan tujuan strategis dan operasional organisasi.

2. Mengantisipasi kebutuhan pergantian manajemen dan karyawan.
3. Perubahan pada proses dan teknologi dan peralatan organisasi
4. Evaluasi kompetensi karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan proses yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et.al* (2016) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-Concept, Self Image, Trait* dan *Motive*.

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang *programmer* komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai dari), misalnya: pemimpin, *Self Image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seseorang yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. Motivasi adalah suatu dorongan seseorang secara konstitusi berperilaku, sebab perilaku seperti tersebut kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit *visible* dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan motivasi letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikotropi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Antonacopoulou dan Gerald (2016) menyebutkan kompetensi terdiri dari sifat-sifat unik setiap individu yang diekspresikan dalam proses interaksi dengan pihak lain dalam konteks sosial, jadi tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan *skill* yang spesifik atau standar kinerja yang diharapkan dan perilaku yang diperlihatkan. Jadi kompetensi mencakup sikap, persepsi dan emosi serta menekankan pada faktor interaksi personal dan sosial.

Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu *trend* dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. Berdasarkan berbagai kajian yang dilakukan, hampir 70% dari perusahaan swasta menggunakan modal kompetensi untuk membantu mereka dalam strategis

bisnis dan seterusnya memperbaiki kinerja perusahaan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Kesimpulan ini sesuai dengan yang dikatakan Armstrong (2008), bahwa kompetensi adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

2.1.2. Aspek dan Standar Kompetensi

Konsep kompetensi meliputi beberapa aspek antara lain: kerangka acuan dasar dimana disini kompetensi dikonstruksi dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui industri yang terkait, lalu aspek selanjutnya kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerja di mana di sini tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat organisasi. Selain itu kompetensi harus merupakan nilai yang merujuk pada *satisfactory performance of individual* atau kompetensi harus memiliki kaitan erat dengan kemampuan melaksanakan tugas yang merefleksikan adanya persyaratan tertentu.

Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus

dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil *output*. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan, pemerintah serta organisasi profesional terkait.

Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. Becker *et.al*, (2011) menyampaikan suatu studi yang dilakukan oleh University of Michigan School of Business yang membuat kerangka acuan (*template*) kompetensi yang lebih lengkap mengatakan ada lima kompetensi yang dibutuhkan yaitu kredibilitas personal (*personal credibility*), kemampuan mengelola perubahan (*ability to manage changes*), kemampuan mengelola budaya (*ability to manage culture*), mendeliver praktek sumber daya manusia (*delivery of human resources practice*) dan pengetahuan tentang bisnis (*knowledge of the business*).

Personal credibility mencakup *track record* kesuksesan individu tersebut, seperti dapat dipercaya, mampu menanamkan kepercayaan pada orang lain, membaur dengan konstituen kunci, memperlihatkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dapat menanyakan pertanyaan-pertanyaan penting, mempunyai ide cemerlang dapat mengambil resiko yang tepat, memiliki observasi, memiliki alternatif permasalahan bisnis. *Personal credibility* dianggap kompetensi urutan pertama yang harus dimiliki sumber daya

manusia pada suatu organisasi.

Kompetensi kedua menurut hasil penelitian itu adalah kemampuan mengelola perubahan antara lain meliputi mampu membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam berhubungan dengan pihak lain, mempunyai visi proaktif dalam perubahan, membangun hubungan suportif dengan pihak lain, mampu mendorong kreativitas pihak lain misalnya bawahannya, mampu menempatkan permasalahan spesifik dalam konteks sistem yang lebih luas, dan dapat mengidentifikasi pokok permasalahan ke dalam kesuksesan bisnis. Kemampuan mengelola budaya merupakan kompetensi ketiga yang perlu dimiliki sumber daya manusia, dalam hal ini meliputi beberapa kemampuan seperti pertama kompetensi membagi pengetahuan lintas organisai dalam organisasi yang terbatas (*organizational boundaris*), lalu kedua kemampuan memperjuangkan proses transformasi budaya, kemudian ketiga kompetensi menterjemahkan budaya yang diinginkan ke dalam perilaku yang spesifik, keempat kompetensi menantang status quo, kelima mampu mengenali budaya yang diinginkan untuk menemukan strategi bisnis perusahaan dan bingkai budaya dalam rangka menggairahkan karyawan, keenam harus mampu mendorong eksekutif berperilaku konsisten dengan budaya yang diinginkan, terakhir fokus pada budaya internal untuk menentukan dan memenuhi keinginan dan kebutuhan *customer* eksternal yang akan menentukan berhasilnya suatu perusahaan karena tanpa memuaskan *customer* eksternal usaha yang dilakukan akan sia-sia.

Delivery of human resource practices berada pada urutan keenam setelah beberapa kompetensi yang sebelumnya sudah dimiliki, kompetensi yang satu ini meliputi berbagai kemampuan antara lain kemampuan mengekspresikan komunikasi verbal yang

efektif, dapat bekerja sama dengan manajer untuk mengirim pesan yang jelas dan konsisten kepada seluruh yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, mampu memfasilitasi proses restrukturisasi organisasi, merancang program pengembangan yang memfasilitasi perubahan, memfasilitasi rancangan proses komunikasi internal, kemampuan menarik karyawan yang tepat, mampu merancang sistem kompensasi, memfasilitasi Penyebaran informasi *customer*.

Kompetensi terakhir adalah kemampuan memahami bisnis, di mana kompetensi ini dispesifikasi lebih lanjut menjadi pemahaman tentang praktek sumber daya manusia, struktur organisasi, menganalisa pesaing, manajemen keuangan, pemasaran dan penjualan, dan sistem informasi komputer.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

3. Karakteristik kepribadian Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pakerjadalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. Budaya organisasi Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 2015:364). (Simamora, 2016:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni per

bandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan Standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2015:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2015:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2015:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et al, 2015:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2011:51) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

2.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2011:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)

2. . Ketetapan Waktu (Pomptnees)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi padagilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan sertaperkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan danketerampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan danteknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agartidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukansesuatu dalam

melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahanatau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terusmenerus kepada atasan.

4. Kemampuan (Capability) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atauditerapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yangdapat dikembangkan.5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan olehatasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnyadalam memecahkan masalah yang dihadapi.
5. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semangkin harmonis diantara para pegawai danpara atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasibsepenanggungan.Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspekualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikas

2.2 Penelitian Terdahulu

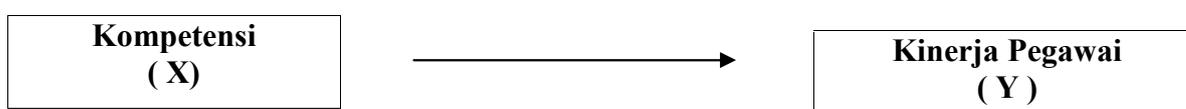
Tabel -3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama,Judul	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja(Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang) Sumber : Skripsi Oleh Angga Putra Samudra, 2014,	Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan di lakukan melalui uji F. Signifikan si F atau sig. Sebe sar 0,000 lebih kecil dibanding kan α se besar 0,05. nilai R Square sebesar 56,2%.
2.	Pengaruh Kompensasi Ter hadap Kinerja Karya	Menunjukkan (Uji F) kompensasi la ngsung dan kom pensasi tak lang sung

<p>wan Pada Asuransi Jiwa Ber sama (AJB) Bumi putera 1912 Cabang Pasuruan Kota” tahun 2009</p> <p>Sumber : Skripsi Oleh Kartika Tri Rahmawati, 2009</p>	<p>mempunyai pengaruh yang cukup kuat. Hal tersebut berdasarkan pada uji F sebesar 11,412,</p>
--	--

2.3 Kerangka Pikir

**Gambar -1
Kerangka Pikir**



Keterangan :

Variabel dependen = Kinerja Pegawai (Y)

Variabel independen = Kompetensi (X)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2008:232). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₀ : Ada pengaruh Kompetensi Pegawai Honorer secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
- H_a : Tidak ada pengaruh Kompetensi Pegawai Honorer secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
- H₀ : Ada pengaruh Kompetensi Pegawai Honorer secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
- H_a : Tidak ada pengaruh Kompetensi Pegawai Honorer secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jl. Merdeka Kel.Handayani Mulya Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penungkal Abab Lematang Ilir.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini agar tidak menyimpang dari permasalahan. Penelitian ini hanya membatasi masalah mengenai pengaruh kompetensi pegawai honorer terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

3.3 Desain Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian Analisis Kuantitatif (Menggunakan angka-angka yang diperoleh dari hasil perhitungan dan penelitian) yang membahas ada tidak nya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam hal ini variabel bebas (X) adalah Kompetensi serta variabel terikat nya (Y) adalah Kinerja Pegawai

3.4. Jenis dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

a. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi pegawai honorer dan kinerja pegawai.

b. Angket/ Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar sejumlah pertanyaan tertulis mengenai variabel kompetensi pegawai honorer dan kinerja pegawai.

3.5. Populasi dan Sempel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteritas

tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan(*Sugiyono,2008:115*). Dimana populasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penual Abab Lematang Ilir adalah 50 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut *Sugiyono (2008:115)*. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada, sehingga menggunakan sampel sebagai bahan penelitian. Pengambilan sampel berstrata merupakan teknik pengambilan sampel dimana populasi dikelompokkan dalam strata tertentu kemudian diambil sampel secara random dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan posisi dalam populasi. Jumlah sample sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 50 orang.

3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Tabel -4
Definsi Operasional

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Dimensi Penelitain	Instrumen Penelitian
Kompetensi (X)	Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	1. Motif 2. Konsep Diri 3. Pengetahuan (Knowledge) 4. Ketrampilan (Skill) 5. Sikap (Attitude)	1-2 3-4 4-5 5-6 6-7
Kinerja	Mangkunegara (2005 : 67) kinerja ialah hasil kerja baik	1. Kualitas Kerja (Quality of work)	7-8

Pegawai (Y)	secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh orang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	2. Ketetapan Waktu (Pomptnees)	9-10
		3. Inisiatif (Initiative)	10-11
		4. Kemampuan (Capability)	11-12
		5. Komunikasi (Communication)	12-13

3.6.2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert guna mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono, 2008:68). Setiap variabel diberi skor 1 sampai 5 seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel-6
Skor Pertanyaan

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2008)

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Instrumen

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Situmorang (2010-69), menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Jika $r_{hitung} > F_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < F_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Dalam penelitian ini disebarkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang berisi pertanyaan yang menyangkut perbedaan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi

dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur "Cronbach Alpha" merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan". Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai Cronbach Alpha minimal 0,60.

3.7.1.3 Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi linear sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Kompetensi

3.7.1.4 Uji Hipotesis

- Uji t

Menurut Sugiono (2010:366), uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y).

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan.
- **Koefisien determinasi (r^2)**, digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Statistik/Analisis Data

4.1.1 Uji Instrumen

Validasi Data

Menurut Sugiyono (2008:445), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas bulir pertanyaan kuisiner adalah *correlasion product moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r tabel dan r hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item total corelation*) = 0,30 jadi apabila r positif **> 0,30 maka item valid, sedangkan r negative < 0,3 maka tidak valid.**

Validasi data variabel bebas Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel -1
Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Kompetensi (X)	X ₁	,778	Valid
	X ₂	,772	Valid
	X ₃	,768	Valid
	X ₄	,772	Valid
	X ₅	,765	Valid
	X ₆	,763	Valid
	X ₇	,770	Valid
	X ₈	,763	Valid
	X ₉	,766	Valid
	X ₁₀	,763	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	,604	Valid
	Y ₂	,703	Valid
	Y ₃	,670	Valid
	Y ₄	,761	Valid
	Y ₅	,631	Valid
	Y ₆	,710	Valid
	Y ₇	,652	Valid
	Y ₈	,782	Valid
	Y ₉	,723	Valid
	Y ₁₀	,674	Valid

Sumber : Data diolah 2018

Pada tabel 4.23 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada variabel Kompetensi (X) bahwa seluruh item dari (10 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$
- Sedangkan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) bahwa seluruh item dari (10 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari $> 0,30$

4.1.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil

pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda. *Ghozali dalam situmorang (2008: 112)* menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

1. Cronbach Alpha $> 0,60$ maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
2. Cronbach Alpha $< 0,60$ maka instrumen pengamatan tidak reliabel

Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel -2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Kompetensi (X)	X ₁	0,697	Reliabilitas
	X ₂	0,742	Reliabilitas
	X ₃	0,707	Reliabilitas
	X ₄	0,713	Reliabilitas
	X ₅	0,710	Reliabilitas
	X ₆	0,690	Reliabilitas
	X ₇	0,757	Reliabilitas
	X ₈	0,697	Reliabilitas
	X ₉	0,842	Reliabilitas
	X ₁₀	0,856	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,726	Reliabilitas
	Y ₂	0,742	Reliabilitas
	Y ₃	0,718	Reliabilitas
	Y ₄	0,724	Reliabilitas
	Y ₅	0,723	Reliabilitas
	Y ₆	0,704	Reliabilitas
	Y ₇	0,654	Reliabilitas
	Y ₈	0,685	Reliabilitas
	Y ₉	0,698	Reliabilitas
	Y ₁₀	0,773	Reliabilitas

Sumber : Data diolah 2018

Tabel -3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach (α)	Status
Kompetensi	0,856	Reliabilitas
Kinerja Pegawai	0,742	Reliabilitas

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel kompetensi dan kinerja pegawai dan variabel prestasi kerja, seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan. Dalam hal ini bila Reliability Coefficient (Alpha) nilainya > 0,60 dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan.

- Reliabilitas Variabel Kompetensi (X)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel kompetensi dengan bantuan SPSS 22,0 adalah sebesar **0,856**.

Artinya dari 10 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kompetensi (X) sudah reliabel.

- Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel Kinerja pegawaidengan bantuan SPSS 22,0 adalah sebesar **0,742**. Artinya dari 10 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sudah reliabel.

4.2 Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Diterminasi

Tabel -4
Ringkasan Model
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813(a)	,661	,627	4,06424

a Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 = yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

- a. R dalam analisis regresi sederhana menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0, artinya korelasi variabel kompetensi

sebesar 0,813 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.

- b. R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,661 artinya sumbangan kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 66,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini

yaitu kompetensi (X) untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel -5
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	39,836	5,999		6,641	,000
1	Kompetensi	,038	,144	,813	4,414	,001

a Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Tabel -5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X) kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, kolom (beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur, kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 39,542 + 0,38x$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

X = kompetensi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi linier sederhana tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh

masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas, demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel kompetensi sosial 39,542, maka jumlah kinerja pegawai sebesar 39,542
- b. Angka koefisien regresi X sebesar 0,38. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% produk maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,38

C. Uji secara individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel komitmen dan kompetensi berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

1. Pengujian variabel kompetensi (b) dengan hipotesis :

H₀ = koefisien regresi (kompetensi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H₁ = koefisien regresi (kompetensi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,414. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $50 - 2 - 1 = 47$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar Karena t hitung (4,414) > t tabel (1,667), maka H₁ ditolak, H₀ diterima, artinya bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (dimana variabel kompetensi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ternyata

hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima dimana variabel kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Perlunya kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir meningkatkan kerja pegawai diantaranya meningkatkan kompetensi pegawai. Hal ini akan dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebaiknya mulai melakukan analisa atas tiap-tiap karyawan dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan penghasilan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Amirullah, Fauziah, 2013, Orientasi Organisasi, Edisi 1, Penerbit Bayumedia, Malang.
- Arikunto, Suharsini, 2016, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2014, Manajemen Orientasi Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L, Jhon. M, Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2016, Organisasi: Orientasi Struktur, Proses, Jilid 1, Edisi kedelapan, Penerbit
- Binarupa Aksara. Kartono, K. 2012. Pemimpin dan Kepemimpinan, CV Rajawali, Jakarta.

- Martoyo, Susilo, 2018, Penilaian Produktivitas Kerja, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Siagian, S.P., 2018, Organisasi dan Orientasi Administrasi, CV. Haji Masagung, Jakarta. _____, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 2015, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S.
- Thoha, Miftah, 2012, Orientasi Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Rajawali Jakarta.

