

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH  
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**MUSAWWIR  
2017.MM.2.0659**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH  
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**MUSA WWIR  
2017.MM.2.0659**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN  
PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Oleh :

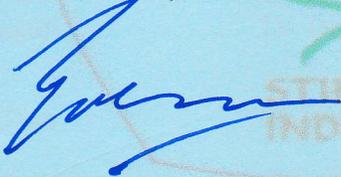
**MUSAWWIR**

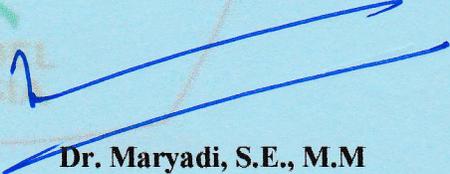
Telah Dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 25 September 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

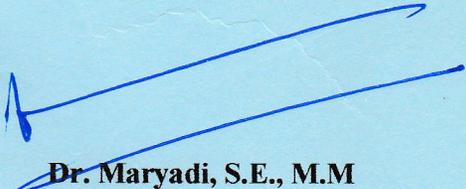
  
Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

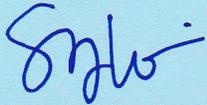
  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN  
PANGKAJENE DAN KEPULAUAN”

**Nama Mahasiswa** : Musawwir  
**NIM** : 2017.MM.2.0659  
**Program Studi** : Magister Manajemen  
**Peminatan** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING** :  
**Ketua** : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si  
**Anggota** : Dr. Maryadi, S.E., M.M

**TIM DOSEN PENGUJI** :  
**Dosen Penguji 1** : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si  
**Dosen Penguji 2** : Dr. Husni Machmuddin, M. Kes., MM

**Tanggal Ujian** : 25 September 2020

**SK Penguji Nomor** : 264 /SK/PPS/STIE-NI/IX/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 25 September 2020



Mahasiswa,

  
**Musawwir**  
2017.MM.2.0659

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan rasa syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan**”. Ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam kesempatan ini Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini banyak mengalami kendala, namun berkat motivasi, bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Dengan segala kerendahan hati, penulis tak lupa menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur 1 PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., Ak., C.A selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
6. Orang tua dan Istri saya tercinta beserta seluruh keluarga yang telah memotivasi dalam penulisan tesis ini.
7. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing satu yang telah banyak membimbing dan merevisi penulisan tesis ini.
8. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing dua yang telah banyak membimbing dan memberi pengarahan dengan penuh kesabaran.
9. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.M. selaku dosen Penguji satu yang telah banyak membimbing dan memberi pengarahan serta masukan.
10. Dr. Husni Machmuddin, M.Kes., M.M. Selaku dosen Penguji dua yang telah banyak membantu membimbing serta memberikan Pengarahan serta masukan didalam penyusunan tesis ini.

11. Ibu Risnawaty Sakkirang, S.E., M.Si, selaku Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang telah memberi ijin dalam melakukan penelitian ini.
12. Rekan-rekan kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan semua pihak yang terkait yang telah mendukung hingga terwujudnya tesis ini sampai selesai.

Kami menyadari bahwa tesis ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan. Maka diharapkan kepada semua pihak dapatnya memberikan masukan dan saran yang membangun kesempurnaan tesis ini.

Harapan penyusun, semoga tesis ini dapat bermanfaat khususnya dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

**Penulis**

**Musawwir**

## ABSTRAK

Musawwir. 2017.MM.2.0659. Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Saban Echdar dan Maryadi).

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian dilakukan mulai September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 40 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel pengetahuan paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata kunci : *Kompetensi SDM dan prestasi kerja*



## **ABSTRACT**

**Musawwir. 2017.MM.2.0659.** *The Effect of Human Resource Competency Development on Employee Job Performance in the Regional Research and Development Agency of Pangkajene and Kepulauan Regency (Saban Echdar and Maryadi).*

*The study aims to determine and analyze the effect of HR competence consisting of knowledge, skills and attitudes partially and simultaneously on the work performance of employees at the Regional Research and Development Agency of Pangkajene and Kepulauan Regency, and the most dominant variable influencing employee performance at the Research and Development Agency Pangkajene and Kepulauan Regency.*

*This research approach uses survey research. The research was carried out at the Regional Research and Development Agency of Pangkajene and Kepulauan Regency. The time of the study was conducted from September 2019 to November 2019. The population used in this study were all employees at the Regional Research and Development Agency of Pangkajene and Kepulauan Regency, amounting to 40 people.*

*The results showed that HR competencies consisting of knowledge, skills and attitudes partially and simultaneously on the work performance of employees at the Regional Research and Development Agency of Pangkajene and Islands Districts, as well as the most dominant knowledge variable influenced the employee performance at the Regional Research and Development Agency Pangkajene and Islands.*

**Keywords:** *HR competence and work performance*



## DAFTAR ISI

|   | <i>Halaman</i> |
|---|----------------|
| HALAMAN DEPAN.....                                      | i              |
| SAMPUL DALAM.....                                       | ii             |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                                | iii            |
| IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....       | iv             |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....                     | v              |
| KATA PENGANTAR .....                                    | vi             |
| ABSTRAK .....   | vii            |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                   | viii           |
| DAFTAR ISI .....  | ix             |
| DAFTAR TABEL .....                                      | x              |
| DAFTAR GAMBAR .....                                     | xi             |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                                    | xii            |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                |                |
| 1.1. Latar Belakang .....                               | 1              |
| 1.2. Rumusan Masalah.....                               | 5              |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                            | 6              |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                           | 7              |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>                            |                |
| 2.1. Penelitian Terdahulu .....                         | 8              |
| 2.2. Kompetensi SDM.....                                | 11             |
| 2.2.1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia .....  | 11             |
| 2.2.2. Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia .....      | 13             |
| 2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi ..... | 15             |
| 2.2.4. Jenis-Jenis Kompetensi .....                     | 17             |
| 2.2.5. Kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia .....    | 20             |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 2.2.5. | Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia .....       | 21 |
| 2.3.   | Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap .....           | 23 |
| 2.3.1  | Pengetahuan .....                                    | 23 |
| 2.3.2. | Keterampilan.....                                    | 24 |
| 2.3.3. | Sikap .....  | 24 |
| 2.4.   | Prestasi Kerja .....                                 | 25 |
| 2.4.1  | Pengertian Prestasi Kerja.....                       | 25 |
| 2.4.2. | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ..... | 26 |
| 2.4.3. | Penilaian Prestasi Kerja.....                        | 29 |
| 2.4.4. | Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....                | 31 |
| 2.4.5. | Dimensi dan Indikator Penilaian Prestasi Kerja ..... | 32 |

### **BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

|      |                                     |    |
|------|-------------------------------------|----|
| 3.1. | Kerangka Konseptual.....            | 34 |
| 3.2. | Hipotesis Penelitian .....          | 37 |
| 3.3. | Definisi Operasional Variabel ..... | 37 |

### **BAB IV METODE PENELITIAN**

|        |                                    |    |
|--------|------------------------------------|----|
| 4.1.   | Pendekatan Penelitian .....        | 40 |
| 4.2.   | Tempat dan Waktu Penelitian .....  | 40 |
| 4.3.   | Populasi dan Sampel .....          | 41 |
| 4.4.   | Teknik Pengumpulan Data .....      | 41 |
| 4.5.   | Instrumen Penelitian .....         | 42 |
| 4.5.1. | Uji Validitas dan Reabilitas ..... | 42 |
| 4.5.2. | Uji Asumsi Dasar .....             | 43 |
| 4.5.3  | Uji Asumsi Klasik.....             | 44 |
| 4.6.   | Skala Pengukuran Variabel .....    | 44 |
| 4.7.   | Teknik Analisis Data.....          | 45 |

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 5.1.   | Hasil Penelitian.....  | 49 |
| 5.1.1. | Gambaran Umum Objek Penelitian .....   | 49 |
| 5.1.2. | Tugas dan Fungsi Balitbangda Kab. Pangkep .....  | 50 |
| 5.1.3. | Karakteristik Responden .....  | 54 |
| 5.1.4. | Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....  | 65 |
| 5.1.5. | Uji Asumsi Klasik .....  | 68 |
| 5.1.6. | Pengujian Hipotesis .....  | 71 |
| 5.2.   | Pembahasan Hasil Penelitian.....   | 77 |
| 5.2.1. | Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja .....   | 77 |
| 5.2.2. | Pengaruh Keahlian Terhadap Prestasi Kerja .....  | 78 |
| 5.2.3. | Pengaruh Sikap Terhadap Prestasi Kerja .....   | 78 |
| 5.2.4. | Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia .....  | 79 |
| 5.2.5. | Variabel Pengetahuan yang Paling Dominan<br>Berpengaruh Terhadap Prstasi Kerja Pegawai ..... | 80 |

## **BAB VI SIMPULAN DAN SARAN**

|     |                              |    |
|-----|------------------------------|----|
| 6.1 | Simpulan .....               | 83 |
| 6.2 | Keterbatasan Penelitian..... | 84 |
| 6.3 | Saran .....                  | 84 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|   | <i>Halaman</i> |
|---|----------------|
| Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Pegawai Balitbangda Kab. Pangkep..... | 4              |
| Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin.....             | 54             |
| Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur .....            | 54             |
| Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Kelompok Pendidikan .....      | 55             |
| Tabel 5.4. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....                | 56             |
| Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pengetahuan..... | 57             |
| Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Keahlian .....   | 59             |
| Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Sikap.....       | 60             |
| Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja .....       | 62             |
| Tabel 5.9. Uji Reliabilitas masing-masing Variabel .....            | 65             |
| Tabel 5.10. Hasil Perhitungan Regresi.....                          | 66             |
| Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinearitas.....                        | 68             |
| Tabel 5.12. Hasil Uji Autokorelasi .....                            | 70             |
| Tabel 5.13. Hasil Uji t .....                                       | 71             |
| Tabel 5.14. Hasil Uji F .....                                       | 75             |
| Tabel 5.15. Hasil Uji Beta .....                                    | 76             |
| Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi .....                             | 77             |

## DAFTAR GAMBAR

|   | <i>Halaman</i> |
|---|----------------|
| Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian..... | 36             |
| Gambar 5.1. Grafik <i>Scatter Plot</i> .....    | 69             |
| Gambar 5.2. Uji Normalitas.....                 | 70             |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
3. Tabel Frekuensi Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi
6. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang penting di dalam organisasi dan merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Kompetensi merupakan 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 dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Pegawai/karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap) memiliki hubungan sebab-akibat dengan prestasi kerja, dimana prestasi kerja lebih menekankan pada hasil kerja atau yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang, dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada instansi/organisasi. Jika seorang pegawai/karyawan tidak memiliki kompetensi, sulit dipercaya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah output dari outcomes yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu, baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non materi (kualitatif). Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu prestasi kerja Anwar Prabu Mangkunegara (2000).

Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan merupakan salah satu unit kerja pemerintahan yang membidangi tentang kajian dan penelitian isu-isu strategis yang ada di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana hasil kajian yang telah dilaksanakan menghasilkan rekomendasi yang harus ditindak lanjuti oleh unit Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pelaksana Teknis, sehingga sangat diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal dan berkompeten.

Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah dilihat dari segi pendidikan sudah cukup memadai, dari 40 pegawai yang ada di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah 40 % berpendidikan Strata 1 (S1) dan 11 % berpendidikan Strata 2 (S2) dan selebihnya lulusan Diploma 3 (DIII) dan SMA sederajat. Adapun tabel tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai berikut :

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Pegawai Balitbangda Kab. Pangkep

| <b>NO.</b>   | <b>Tingkat Pendidikan</b> | <b>Jumlah</b> |
|--------------|---------------------------|---------------|
| 1.           | S2                        | 5             |
| 2.           | S1                        | 18            |
| 3.           | D2/D3                     | 10            |
| 4.           | SMA Sederajat             | 7             |
| <b>Total</b> |                           | <b>40</b>     |

*Sumber : Data Litbang Pangkep, 2019*

Walaupun demikian Sumber Daya Manusia yang ada di Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan masih perlu dilakukan evaluasi terkait pengembangan kompetensi, dimana kompetensi yang dimiliki seperti *knowledge* (pengetahuan), *skill*

(keterampilan) dan *attitude* (sikap) masih belum memadai, hal ini dilihat dari segi prestasi kerja pegawai yang kadang tidak sesuai dengan target atau tujuan yang akan dicapai Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, tingkat kehadiran pegawai yang masih perlu ditingkatkan, dimana sebagian pegawai yang hadir atau datang ke kantor hanya melakukan perekaman wajah sebagai tanda hadir di kantor, namun setelah itu keluar kantor dan terkadang tidak kembali untuk melakukan aktivitas kerja. Selain itu fenomena yang paling banyak terjadi di kantor Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah sebagian besar pegawai memiliki pengetahuan yang minim terhadap pengoperasian alat teknologi yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai, sehingga kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu dan tepat sasaran tidak maksimal.

Fenomena tersebut di atas membuat Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sangat memerlukan pengembangan kompetensi sebagai salah satu upaya dalam memaksimalkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah :

1. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
2. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
3. Pada Variabel Kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Untuk menganalisis Kompetensi Sumber Daya Manusia yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai pada masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, khususnya di program manajemen sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Herfina (2011), melakukan penelitian dengan judul “Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Prestasi kerja di Balai Ternak Embrio Bogor”. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya tingkatan sumber daya manusia yang relatif rendah sehingga menghambat perkembangan prestasi kerja di Balai Ternak Embrio Bogor. Hasil dari penelitian Firly Herfina menyatakan bahwa dengan relatif rendahnya sumber daya manusia mengakibatkan adanya penurunan produksi yang sangat signifikan terjadi. Hal ini tidak terlepas dari manajemen yang tidak sempurna dan tingkat pendidikan karyawan yang rendah memperburuk kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi perkembangan prestasi kerja di Balai Embrio Ternak di masa mendatang.

Kartika (2013), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Bank Indonesia Medan”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 57 orang pegawai yang menjadi responden mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang meliputi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai. Menurut penulis, kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja para pegawai. Sedangkan ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi prestasi

kerja pegawai seperti motivasi, kompensasi, dan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Syafitri (2010), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), Marihat Pematang Siantar”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel prestasi kerja, yang berarti kompetensi sumber daya manusia pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat, Pematang Siantar jika dilihat secara umum dapat dikatakan memuaskan. Dari hasil penelitian, variabel *skill* (keterampilan) (X2) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, jika dibandingkan variabel *knowledge* (pengetahuan) (X1) dan variabel *attitude* (sikap) (X3).

Aprilda (2012), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai” (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan begitu, Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/perusahaan/instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia

yang memadai sehingga nantinya dapat mendorong prestasi kerja pegawai/karyawan dalam suatu organisasi Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Sedangkan prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Prestasi kerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Tujuan yang ingin dicapai melalui Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai Bagian Pengelola Keuangan di Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (BP-PNFI) Regional I Medan. Teori yang digunakan dalam Penelitian ini adalah teori-teori manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan Kompetensi dan Kinerja. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Sampel penelitian ini sebanyak 18 orang. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pengelolaan keuangan di BP-PNFI Regional I Medan. Ini berarti BP-PNFI Regional I Medan telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi Pegawainya, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang Pegawai sesuai dengan bidang

pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.

*Muhammad Fadhil (2016)* melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar”. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar; 2) untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan berpengaruh diantara pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Dari ketiga variabel bebas yang signifikan, ternyata variabel keterampilan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

## **2.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

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 bidang tertentu sebagai

sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut. (Wibowo, 2012) Sedangkan menurut Amstrong dalam Dharma (2014) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Dengan demikian kompetensi merupakan suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Alwi (2011) Sumber Daya Manusia atau *human resource* adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai atau pegawai. Sedangkan menurut Nawawi (2013) sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, pegawai, tenaga kerja, dan lain-lain. Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab

akibat berkaitan dengan prestasi kerja yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

### **2.2.2. Tujuan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Hutapea dan Nurianna (2013) kompetensi dalam organisasi atau organisasi pada umumnya bertujuan untuk :

1. Pembentukan pekerjaan (*job design*) Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan organisasi, besar kecilnya organisasi, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.
2. Evaluasi Pekerjaan (*job evaluation*) Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.
3. Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*) Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan

tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi (*organization design and development*). Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang kearah organisasi.
5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi (*company culture*) Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi (*culture*) system budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti organisasi.
6. Pembelajaran organisasi (*organizational learning*) Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.
7. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai (*career management and*

*employee's assessment*) Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi pegawai), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan organisasi.

8. Sistem imbal jasa (*reward system*) Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam organisasi

### **2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Zwell dalam Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

## 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman

## 4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian termasuk faktor yang diantaranya sulit dirubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensi dengan mengubah kepribadiannya

## 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

## 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

## 7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran

konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain : praktek rekrutmen, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi, komitmen dan lain-lain.

#### 2.2.4. Jenis-Jenis Kompetensi

Jenis-Jenis Kompetensi ada bermacam-macam. Menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2003), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu Kompetensi dasar (*Threshold Competency*, dan Kompetensi pembeda (*differentiating competency*). *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni : Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*), Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Masih mengenai kategori atau klasifikasi kompetensi, Talim (2003) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan ketrampilan dasar (*soft skill*), ketrampilan baku (*hard skill*), keterampilan sosial (*social skill*), dan ketrampilan mental (*mental skill*). Ketrampilan baku (*hard skill*) mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik Sumber Daya Manusia, ketrampilan dasar (*soft skill*) menunjukkan intuisi, kepekaan Sumber Daya Manusia; ketrampilan sosial (*social skill*) menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial Sumber Daya Manusia, ketrampilan mental (*mental skill*) menunjukkan ketahanan mental Sumber Daya Manusia. Di dalam

perkembangan manajemen Sumber Daya Manusia, saat ini sedang ramai dibicarakan mengenai bagaimana mengelola Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi dapat diklasifikasikan kedalam 2 (dua) jenis, pertama kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. Kedua adalah kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia. Misalnya kompetensi untuk menjadi suami atau istri yang baik.

Proses perolehan kompetensi (*competency acquisition process*) menurut Surya Dharma (2002:38) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi:

1. Pengakuan (*Recognition*) suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari pengalaman simulasi tersebut.
2. Pemahaman (*Understanding*) instruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.
3. Pengkajian (*Assessment*). umpan balik kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.
4. Umpan balik (*Feedback*). suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekkan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana

peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.

5. Permohonan kerja (Job Application) agar dapat menggunakan kompetensi didalam kehidupan nyata.

#### **2.2.5. Kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Zwell (dalam Wibowo, 2012) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari *task achievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial*, dan *leadership*.

1. *Task achievement* yakni merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan prestasi kerja baik. Misalnya orientasi pada hasil, mengelola prestasi kerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, inovasi, dan lain sebagainya.
2. *Relationship* yakni merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi, kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, dan lain-lain.
3. *Personal attribute* yakni merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, dan lain-lain.

4. *Managerial* yakni merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.
5. *Leadership* yakni merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan ini meliputi berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar, dan nilai-nilai.

#### **2.2.6. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Moeheriono (2014:4) kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi prestasi kerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula (sebagai akibat).

3. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Memiliki SDM yang berkompeten merupakan keharusan bagi suatu perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini dapat lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat prestasi kerja yang diharapkan. Secara umum, ada 3 komponen utama pembentuk kompetensi yang merupakan faktor penentu penilaian prestasi kerja pada suatu perusahaan, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang mereka ketahui.
2. Keterampilan (*skill*), merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Telah dibahas di atas bahwa seseorang yang memiliki pengetahuan belum tentu memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, misalnya seseorang yang mengetahui bagaimana mengetik, tidak berarti orang tersebut mampu mengetik. Keterampilan lebih

sukar dimiliki daripada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Sikap adalah bentuk dari semua keputusan dan tindakan seseorang.

Kompetensi *knowledge*, *skill* dan *attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Namun, kompetensi pengetahuan dan keterampilan relatif lebih mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan prestasi kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3. Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap**

#### **2.3.1. Pengetahuan**

Martopo (2004) mengemukakan bahwa pengetahuan sangat penting dalam memengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam suatu organisasi kerja. Indikator pengetahuan meliputi : 1) kemampuan berpikir; 2) memahami pekerjaan dengan baik; 3) Mempunyai keahlian teknis; 4) Memiliki wawasan yang luas. Wardoyo (2005), pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh

seorang individu sumber daya manusia berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan disiplin ilmu yang ditekuni yang membentuk suatu wawasan pengetahuan yang komprehensif dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan pembangunan pendidikan nasional. Hasan (2003) mengemukakan pentingnya pengetahuan dalam peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan mengingat pengetahuan memberikan andil dalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat.

### **2.3.2. Keterampilan**

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui latihan dan bantuan orang lain. Keterampilan berbeda dengan sifat turunan. Keterampilan adalah suatu pertalian yang sangat komplementer bahwa wujud dari orang yang memiliki kompetensi tercermin dari tingkat keterampilan yang dimiliki. Seorang yang terampil akan memperlihatkan tingkat kemadirian dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan professional pada bidang ditekuni, sesuai pelatihan yang dihasilkan dari karya yang fundamental dengan syarat-syarat kualitas. Tentu keterampilan adalah suatu bagian dari kompetensi seseorang yang dapat dinilai (Sinabuttar, 2001).

### **2.3.3. Sikap**

Dalam Sudarmanto (2014) terdapat beberapa pendapat : Breckler dan Wiggins menyatakan bahwa sikap dibentuk atau diperoleh lewat pengalaman. Ajzen dan Fishbein (1980) mengemukakan bahwa sikap individu dibentuk

lewat norma subyektif dalam diri individu. Lewin (1951), kepribadian merupakan fungsi dari faktor kepribadian individu dan faktor lingkungan. Dengan demikian, sikap dibentuk dari kombinasi pengalaman, kondisi sosial/lingkungan dan kepriadian. Sikap seorang pegawai/karyawan ditunjukkan dalam bentuk perilaku.

## **2.4. Prestasi Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan- karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang dibeikan kepadanya (Mangkunegara 2014:9).

Menurut Sutrisno (2010:151) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan, menurut Hasibuan (2011:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hariandja (2012 : 194) prestasi kerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi. Dan

menurut Suprianto (2011:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut pada dasarnya memiliki maksud yang tidak berbeda. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas maupun kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan ksanggupan menghadapi perubahan perubahan tuntutan yang ada, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisai yang telah ditentukan.

#### **2.4.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2011) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain :

##### 1) Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

##### 2) Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut dari tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

### 3) Kejujuran

Yaitu kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri, maupun terhadap orang lain.

### 4) Kedisiplinan

Yaitu disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

### 5) Kreativitas

Yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna.

### 6) Kerjasama

Yaitu kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

### 7) Kepemimpinan

Yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja sevara efektif

### 8) Kepribadian

Yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.

### 9) Prakarsa

Yaitu kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

### 10) Kecakapan

Yaitu kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaannya dan di dalam situasi manajemen.

### 11) Tanggung jawab

Yaitu kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2012:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang

menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain faktor- faktor tersebut, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan SDM. Wildhatun (2013) dari hasil penelitiannya telah menemukan hubungan positif signifikan antara pengembangan SDM dengan prestasi kerja. Menurut Rivai (2015:227) pengembangan SDM merupakan suatu proses bagaimana karyawan atau pegawai mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi.

#### **2.4.3. Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai, pihak personalia perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan prestasi kerja. Prestasi kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:94) penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:12) penilaian prestasi kerja adalah Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai (2014:563), prestasi kerja dapat dinilai berdasarkan tiga (3) aspek-aspek penting, yaitu:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Menurut Panggabean (2014:66), ada beberapa tahapan dalam melaksanakan proses penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Identifikasi

Identifikasi terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati.

Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### 2) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

#### 3) Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

#### 4) Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

### **2.4.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Panggabean (2014), penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemecatan.

Menurut Hasibuan (2012) tujuan dari penilaian prestasi kerja, yaitu :

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, penetapan balas jasa.
2. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan perusahaan.
3. Untuk mengukur prestasi kerja.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifitas jadwal kerja, metode kerja, kondisi kerja, dan gaya pengawasan.
5. Sebagai indikator menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan,
7. Sebagai alat untuk melihat kelebihan dan kekurangan karyawan,
8. Sebagai kriteria untuk seleksi dan penempatan karyawan,
9. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan,
10. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

#### **2.4.5. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2010) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam dimensi yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yaitu :

##### **1) Hasil kerja**

Yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan. Indikator untuk dimensi ini yaitu kuantitas pekerjaan diselesaikan batas waktu yang ditetapkan, bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan jarang membuat kesalahan dalam bekerja.

## 2) Pengetahuan kerja

Yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Indikator untuk dimensi ini yaitu menguasai prosedur kerja dan memiliki pengetahuan umum serta konsep tentang pelaksanaan pekerjaan.

## 3) Inisiatif

Yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul. Indikator untuk dimensi ini yaitu tanggap terhadap tugas pekerjaan dan mampu memecahkan masalah.

## 4) Kecekatan mental

Yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Indikator untuk dimensi ini yaitu cepat menerima instruksi kerja dan mampu menyesuaikan diri.

## 5) Sikap

Yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini yaitu semangat dalam bekerja dan mampu bersikap positif.

## 6) Disiplin waktu dan absensi

Yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Indikator untuk dimensi ini yaitu hadir tepat waktu dan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

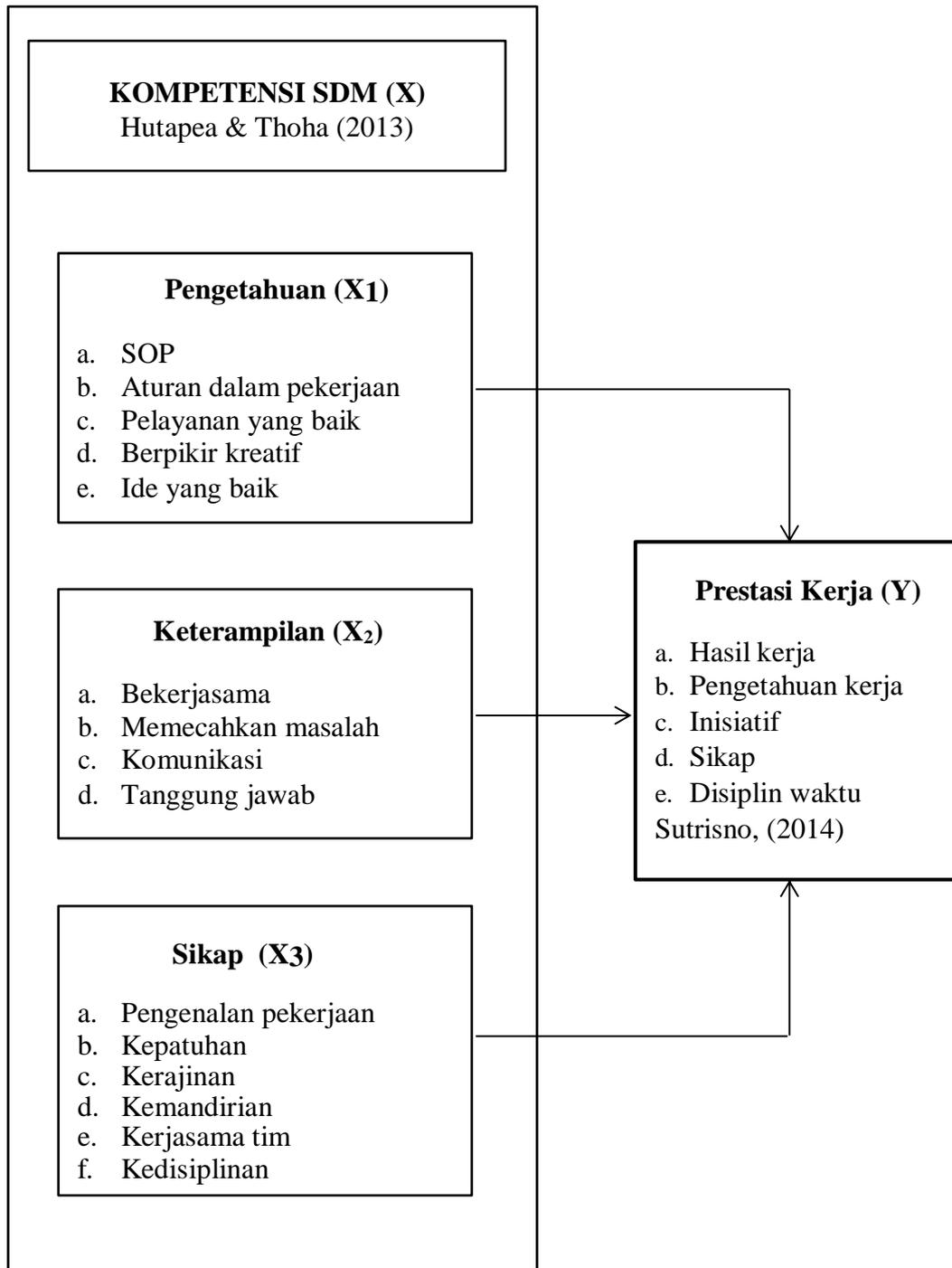
Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dilihat dari sudut beban tugas, perkembangan teknologi, dan metode kerja yang baru, perlu mendapat perhatian dan respon dari organisasi. Oleh sebab itu pemberdayaan pegawai yang akan diberi wewenang dan tanggung jawab, perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Pembekalan itu dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan kepada mereka.

Mathis and Jackson (2013) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi individu dalam bekerja, faktor-faktor tersebut adalah: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang terarah menentukan mutu pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan prestasi kerja pegawainya. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektivitas prestasi kerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2012:105) Prestasi kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Prestasi kerja pegawai akan meningkat apabila didukung oleh kompetensi sumber daya manusia yang

berkualitas. Tanpa adanya kompetensi sumber daya manusia maka prestasi kerja akan sulit tercapai.

Kecenderungan organisasi menggunakan beberapa kompetensi seperti komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan secara analitis dalam pekerjaan sebagai refleksi efisiensi dan efektivitas individu dalam menggunakan *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. *Knowledge* (pengetahuan) merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai/pegawai yang berorientasi pada cara pengoperasian alat/mesin, pemahaman semua aturan dan teori yang berkaitan dengan pekerjaan, pelayanan yang baik serta berpikir kreatif dan memberikan ide- ide dalam pekerjaan. *Skill* (keterampilan) merupakan kemampuan pegawai dalam bekerjasama, memecahkan masalah dan berkomunikasi serta bertanggungjawab dalam pekerjaan. Sedangkan *attitude* (sikap) pegawai dapat dilihat dari pengenalan pekerjaan, kepatuhan, kerajinan, kemandirian, kerjasama tim, serta kedisiplinan



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

### 3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian yang menerangkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Variabel keterampilan yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dari variabel yang diteliti adalah :

*a. Variabel Bebas (X) : Kompetensi Sumber Daya Manusia*

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia yang merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai di dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Adapun

variabel dari kompetensi sumber daya manusia (variabel X) terdiri dari :

1. *Knowledge* (Pengetahuan) (X1) adalah informasi atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai/karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang atau divisi yang digelutinya (tertentu). Indikator mengukur pengetahuan yakni :
  - a. SOP
  - b. Aturan dalam pekerjaan
  - c. Pelayanan yang baik
  - d. Berpikir kreatif
  - e. Ide yang baik
2. *Skill* (Keterampilan) (X2) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai/karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal. Indikator mengukur keterampilan yakni :
  - a. Bekerjasama
  - b. Memecahkan masalah
  - c. Komunikasi
  - d. Tanggung jawab
3. *Attitude* (Sikap) (X3) adalah pola tingkah laku karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Indikatornya mengukur sikap yakni :
  - a. Pengenalan pekerjaan
  - b. Kepatuhan

- c. Kerajinan
- d. Kemandirian
- e. Kerjasama tim
- f. Kedisiplinan

*b. Variabel Terikat (Y) : Prestasi kerja Pegawai*

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan baik kuantitas maupun kualitas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu dengan kesanggupan menghadapi perubahan-perubahan tuntutan yang ada, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Indikator untuk mengukur prestasi kerja pegawai menurut Sutrisno, (2014) yaitu : a) Hasil kerja, b) Pengetahuan kerja, c) Inisiatif, d) Kecekatan mental, e) Sikap, d) Disiplin waktu.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh kompetensi, dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian dilakukan mulai September 2019 sampai dengan November 2019.

### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono,2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus), dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 40 orang pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### **4.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Wawancara**

Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.

#### **b. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)**

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar

pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

c. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

#### **4.5. Instrumen Penelitian**

##### **4.5.1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut dinyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2013:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2013:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

### 4.5.2. Uji Asumsi Dasar

#### a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

#### **4.5.3. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### **4.6. Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132). Peneliti memberikan

lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

#### 4.7. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta prestasi kerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh prestasi kerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

|  |                          |
|--|--------------------------|
| Y  | = Prestasi kerja pegawai |
| a  | = konstanta              |
| X <sub>1</sub>                                     | = Pengetahuan            |
| X <sub>2</sub>                                     | = Keterampilan           |
| X <sub>3</sub>                                     | = Sikap                  |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> , | = Koefisien pengaruh     |
| e  | = Kesalahan Prediksi     |

Kemudian untuk mengetahui pengaruh pengetahuan ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), dan sikap ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: pengetahuan ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), dan sikap ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

#### **a. Pengujian hipotesis pertama**

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $n-k-1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali,2011).

#### **b. Pengujian hipotesis kedua**

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$  Square

$n =$  Banyaknya Data

$k =$  Banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar  $5\%$  dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau Sig.  $F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F$  hitung  $<$  atau Sig.  $F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai

nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 5 Tahun 2018, dan untuk memperkuat Peraturan Daerah tersebut, maka ditetapkan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 80 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Terbitnya Permendagri Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan, maka Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai unsur penunjang mengalami perubahan struktur organisasi dengan Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### **5.1.2. Tugas dan Fungsi Balitbangda Kab. Pangkajene dan Kepulauan**

Tugas Pokok Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah melaksanakan penyusunan kebijakan daerah di bidang perencanaan, penganggaran dan pengendalian, melaksanakan koordinasi, analisis dan pengelolaan administrasi dokumen perencanaan serta penelitian dan pengembangan dalam rangka perumusan dan penetapan kebijakan pemerintah daerah. Sedangkan fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yakni :

1. Fungsi Pengambilan Kebijakan :
  - a) Perencanaan yakni Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah (RPJPD, RPJMD dan RKPD).
  - b) Anggaran yakni Penyusunan Alokasi Pendanaan (Pagu Indikatif).
  - c) Pengendali yakni Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah.
2. Fungsi Koordinasi :
  - a) Mengkoordinasikan Perumusan Kebijakan Pembangunan Daerah.
  - b) Mengkoordinasikan sumber-sumber pembiayaan serta pengalokasian dana.
3. Fungsi Analisis :
  - a) Pengkajian kebijakan dibidang perencanaan pembangunan.
  - b) Pengkajian bidang penelitian dan pengembangan dalam rangka perumusan dan penetapan kebijakan pemerintah Daerah.

- c) Fasilitasi pembinaan Instansi/Unit Kerja tentang perencanaan, penelitian dan pengembangan.
  - d) Kerjasama dengan perguruan tinggi dan organisasi profesi;
4. Fungsi administrasi :
- a) Pengelolaan dokumen perencanaan.
  - b) Penyusunan dan Pengelolaan Laporan hasil pemantauan pelaksanaan pembangunan.
  - c) Penyusunan dan pengelolaan laporan hasil evaluasi.
  - d) Pembinaan dan pelayanan administrasi umum.
5. Pelaksanaan Fungsi Lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan Tugas dan Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi selaku unsur penunjang pemerintahan dalam penyelenggaraan daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka gambaran Struktur Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai Tugas pokok membantu Bupati Pangkajene dan Kepulauan dalam perumusan pengambilan kebijakan bidang perencanaan, penganggaran, dan pemantauan pembangunan daerah, mengkoordinasikan perumusan kebijakan daerah, menganalisis dan melakukan pengadministrasian pengelolaan keuangan dokumen dibidang Perencanaan, Penelitian dan pengembangan pembangunan daerah yang

meliputi perencanaan makro daerah, perencanaan fisik dan sarana prasarana wilayah, perencanaan ekonomi dan sosial budaya, serta penelitian dan pengembangan, serta kesekretariatan badan sesuai dengan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Sekretaris

Sekretaris berada dibawah Kepala Badan dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala badan pada fungsi perencanaan, pengkoordinasian, analisis dan administrasi meliputi umum, inventaris dan kerumahtanggaan, kepegawaian dan keuangan. Dalam melaksanakan tugasnya sekretaris di bantu oleh :

- a) Kasubag Program dan Kerjasama
- b) Kasubag Keuangan
- c) Kasubag Umum dan Kepegawaian

## 3. Kepala Bidang Pemerintahan dan Pengkajian Peraturan

Kepala Bidang Pemerintahan dan Pengkajian Peraturan mempunyai tugas melakukan pengelolaan data kelitbangan dan peraturan, serta melaksanakan penelitian dan pengembangan dibidang Pemerintahan dan Pengkajian Peraturan. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- a) Kepala Sub Bidang Penyelenggaraan Pemerintahan
- b) Kepala Sub Bidang Pemerintahan Desa
- c) Kepala Sub Bidang Data dan Pengkajian Peraturan

#### 4. Kepala Bidang Sosial dan Kependudukan

Kepala Bidang Sosial dan Kependudukan mempunyai tugas menyusun rencana kebijakan teknis, program, dan anggaran penelitian dibidang Sosial dan Kependudukan. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- a) Kepala Sub Bidang Sosial Budaya
- b) Kepala Sub Bidang Kependudukan
- c) Kepala Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat

#### 5. Kepala Bidang Inovasi dan Teknologi

Kepala Bidang Inovasi dan Teknologi mempunyai tugas menyusun rencana kebijakan teknis, program, dan anggaran penelitian dan pengembangan, serta melakukan fasilitasi dan penerapan inovasi dibidang Inovasi dan Teknologi. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- a) Kepala Sub Bidang Inovasi dan Pengembangan Teknologi
- b) Kepala Sub Bidang Difusi Inovasi dan Penerapan Teknologi
- c) Kepala Sub Bidang Desiminasi Kelitbangan

#### 6. Kepala Bidang Ekonomi dan Pembangunan

Kepala Bidang Ekonomi dan Pembangunan mempunyai tugas tugas menyusun rencana kebijakan teknis, program, dan anggaran penelitian dan pengembangan. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- a) Kepala Sub Bidang Ekonomi
- b) Kepala Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup
- c) Kepala Sub Bidang Pengembangan Wilayah Fisik dan Prasarana

### 5.1.3. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang Responden Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 40 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 12 orang atau sekitar 41,67 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah    | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1. | Laki-Laki     | 28        | 58,33          |
| 2. | Perempuan     | 12        | 41,67          |
|    | <b>Total</b>  | <b>40</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

| No | Kelompok Umur | Jumlah    | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1. | < 35          | 5         | 12,50          |
| 2. | 35 – 40       | 8         | 20,00          |
| 3. | 41 – 45       | 9         | 22,50          |
| 4. | 46 – 50       | 12        | 30,00          |
| 5. | > 50          | 6         | 15,00          |
|    | <b>Total</b>  | <b>40</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 12 orang responden atau sekitar 30,00 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 5 orang atau 12,50 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 24 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun.

Sedangkan, pendidikan yang telah dijalani responden dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3. Sebaran Responden menurut Pendidikan

| No | Pendidikan    | Jumlah    | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1. | S2            | 5         | 11,1           |
| 2. | S1            | 18        | 40,0           |
| 3. | D2/D3         | 10        | 33,3           |
| 4. | SMA Sederajat | 7         | 15,6           |
|    | <b>Total</b>  | <b>40</b> | <b>100,0</b>   |

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas nampak bahwa pendidikan terendah adalah SMA/ sederajat sebanyak 7 orang atau 19,23% dan tertinggi adalah Strata Satu sebanyak 18 orang atau 40,0%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sumber Daya Manusia pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan lebih banyak tamatan Strata Satu.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.4. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

| No | Masa Kerja   | Jumlah    | Persentase (%) |
|----|--------------|-----------|----------------|
| 1. | < 10         | 9         | 22,50          |
| 2. | 10 – 15      | 4         | 10,00          |
| 3. | 16 – 20      | 16        | 80,00          |
| 4. | 21 – 25      | 11        | 27,50          |
|    | <b>Total</b> | <b>40</b> | <b>100,00</b>  |

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 16 orang responden atau 80,00 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 4 orang responden atau 10,00 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun. Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 5.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat

(prestasi kerja pegawai) dan Variabel bebas (pengetahuan, keahlian dan sikap)

### 1. Pengetahuan (X<sub>1</sub>)

Pengetahuan adalah adalah hasil proses belajar yang diperoleh oleh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah yang diaplikasikan dalam aktivitas kerja. Indikator yang digunakan adalah : 1) kemampuan berfikir; 2) memahami pekerjaan yang baik; 3) mempunyai keahlian teknis; 4). Latar belakang pendidikan pegawai; 5) memiliki wawasan yang luas. Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel pengetahuan, dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Pengetahuan

| No | Pernyataan   | Tingkat Jawaban Responden |   |   |   |    |      |    |      |    |      |
|----|--|---------------------------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|
|    |  | 1                         |   | 2 |   | 3  |      | 4  |      | 5  |      |
|    |  | F                         | % | F | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Pegawai memiliki kemampuan berfikir dalam menjalankan tugas dan fungsinya.   | 0                         | 0 | 0 | 0 | 5  | 12,5 | 18 | 45,0 | 17 | 42,5 |
| 2. | Pegawai dapat dengan mudah memahami pekerjaannya dengan baik.  | 0                         | 0 | 0 | 0 | 12 | 30,0 | 24 | 60,0 | 4  | 10,0 |
| 3. | Pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian teknis yang dimiliki.   | 0                         | 0 | 0 | 0 | 17 | 42,5 | 12 | 30,0 | 11 | 27,5 |
| 4. | Latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan tidak menjadi hambatan menyelesaikan tugas yang diberikan | 0                         | 0 | 0 | 0 | 9  | 22,5 | 11 | 27,5 | 20 | 50,0 |
| 5. | Pegawai memiliki wawasan yang luas dalam melakukan pekerjaan saat ini  | 0                         | 0 | 0 | 0 | 1  | 2,5  | 28 | 70,0 | 11 | 27,5 |

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju,

Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.5, item empiris pertama mengenai pegawai memiliki kemampuan berfikir dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dimana 42,5% responden menyatakan sangat setuju, 45,0% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa pegawai dapat dengan mudah memahami pekerjaannya dengan baik, dimana 10,0% responden menyatakan sangat setuju, 60,0% responden menyatakan setuju, kemudian 30,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian teknis yang dimiliki, dimana 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 30,0% responden menyatakan setuju, kemudian 42,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan tidak menjadi hambatan menyelesaikan tugas yang diberikan, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 27,5% responden menyatakan setuju, kemudian 22,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai memiliki wawasan yang luas dalam melakukan pekerjaan saat ini, dimana 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 70,0% responden menyatakan setuju, kemudian 2,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kecenderungan data menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah masih tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang memberikan proporsi terendah agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan dimasa yang akan datang.

## 2. Keahlian (X<sub>2</sub>)

Keahlian adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui latihan dan bantuan orang lain. Indikator yang digunakan adalah : 1) kemampuan merencanakan; 2) ketelitian dalam bekerja; 3) kemampuan bekerjasama dalam kelompok; 4) kemampuan menganalisa; 5) kreatifitas. Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel keahlian, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Keahlian

| No | Pernyataan   | Tingkat Jawaban Responden |   |   |   |    |      |    |      |    |      |
|----|--|---------------------------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|
|    |  | 1                         |   | 2 |   | 3  |      | 4  |      | 5  |      |
|    |  | F                         | % | F | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Pegawai dapat melakukan perencanaan program kerja dengan baik  | 0                         | 0 | 0 | 0 | 14 | 35,0 | 18 | 45,0 | 8  | 20,0 |
| 2. | Pegawai memiliki tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan kantor                                     | 0                         | 0 | 0 | 0 | 12 | 30,0 | 24 | 60,0 | 4  | 10,0 |
| 3. | Pegawai dapat bekerjasama untuk mendiskusikan hal-hal yang penting mengenai pekerjaan dengan rekan kerja | 0                         | 0 | 0 | 0 | 13 | 32,5 | 20 | 50,0 | 7  | 17,5 |
| 4. | Pegawai memiliki kemampuan menganalisa dengan baik   | 0                         | 0 | 0 | 0 | 10 | 25,0 | 15 | 37,5 | 15 | 37,5 |
| 5. | Pegawai memiliki kreatifitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya   | 0                         | 0 | 0 | 0 | 9  | 22,5 | 22 | 55,0 | 9  | 22,5 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju,

Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6, unsur item empiris pertama berupa pegawai dapat melakukan perencanaan program kerja dengan baik, dimana 20,0% responden menyatakan sangat setuju, 45,0% responden menyatakan setuju, kemudian 35,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, berupa pegawai memiliki tingkat ketelitian dalam melakukan pekerjaan kantor, dimana 10,0% responden menyatakan sangat setuju, 60,0% responden menyatakan setuju, kemudian 30,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, pegawai dapat bekerjasama untuk mendiskusikan hal-hal yang penting mengenai pekerjaan dengan rekan kerja 17,5% responden menyatakan sangat setuju, 50,0% responden menyatakan setuju, kemudian 32,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, pegawai memiliki kemampuan menganalisa dengan baik dimana 37,5% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, kemudian 25,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai memiliki kreatifitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana 22,5% responden menyatakan sangat setuju, 55,0% responden menyatakan setuju, kemudian 22,5% responden

menjawab ragu- ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kecenderungan data menunjukkan bahwa variabel keterampilan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kab. Pangkajene dan Kepulauan.

### 3. Sikap (X<sub>3</sub>)

Sikap adalah adalah perilaku seorang pegawai terhadap apa yang dikerjakan. Indikator yang digunakan adalah :1) kejujuran; 2) kemampuan mengendalikan diri; 3) komitmen terhadap pekerjaan; 4) disiplin dalam bekerja; 5) pegawai bersedia mengikuti pelatihan. Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel sikap dapat diurai pada tabel yakni sebagai berikut :

Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Sikap

| No | Pernyataan  | Tingkat Jawaban Responden |   |   |   |    |      |    |      |    |      |
|----|---|---------------------------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|
|    |   | 1                         |   | 2 |   | 3  |      | 4  |      | 5  |      |
|    |   | F                         | % | F | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Pegawai berani jujur dan berterus terang kepada atasan jika melakukan kesalahan kerja     | 0                         | 0 | 0 | 0 | 16 | 40,0 | 8  | 20,0 | 16 | 40,0 |
| 2. | Pegawai mampu mengendalikan diri dalam kondisi dan situasi apapun di lapangan             | 0                         | 0 | 0 | 0 | 14 | 35,0 | 14 | 35,0 | 12 | 30,0 |
| 3. | Pegawai memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu bantuan orang lain | 0                         | 0 | 0 | 0 | 16 | 40,0 | 9  | 22,5 | 15 | 37,5 |
| 4. | Pegawai selalu disiplin dalam bekerja   | 0                         | 0 | 0 | 0 | 17 | 42,5 | 10 | 25,0 | 13 | 32,5 |
| 5. | Pegawai bersedia mengikuti pelatihan  | 0                         | 0 | 0 | 0 | 10 | 25,0 | 19 | 47,5 | 11 | 27,5 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju,  
Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.7, unsur item pegawai berani jujur dan berterusterang kepada atasan jika melakukan kesalahan kerja, dimana 40,0% responden menyatakan sangat setuju, 20,0% responden menyatakan setuju, kemudian 40,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, pegawai mampu mengendalikan diri dalam kondisi dan situasi apapun di lapangan, dimana 30,0% responden menyatakan sangat setuju, 35,0% responden menyatakan setuju, kemudian 35,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, pegawai memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu bantuan orang lain, dimana 37,5% responden menyatakan sangat setuju, 22,5% responden menyatakan setuju, kemudian 40,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, pegawai selalu disiplin dalam bekerja, dimana 32,5% responden menyatakan sangat setuju, 25,0% responden menyatakan setuju, kemudian 42,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai bersedia mengikuti pelatihan, dimana 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 47,5% responden menyatakan setuju, kemudian 25,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0%

menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kecenderungan data menunjukkan bahwa variabel sikap dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kab. Pangkajene dan Kepulauan.

#### 4. Prestasi Kerja (Y)

Pada indikator prestasi kerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Prestasi Kerja

| No | Pernyataan  | Tingkat Jawaban Responden |   |   |   |    |      |    |      |    |      |
|----|---|---------------------------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|
|    |   | 1                         |   | 2 |   | 3  |      | 4  |      | 5  |      |
|    |   | F                         | % | F | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    |
| 1. | Pegawai memiliki prestasi kerja yang akurat, dan teliti.  | 0                         | 0 | 0 | 0 | 19 | 47,5 | 11 | 27,5 | 10 | 25,0 |
| 2. | Pegawai memiliki kontribusi yang besar dalam peningkatan prestasi kerja                             | 0                         | 0 | 0 | 0 | 10 | 25,0 | 23 | 57,5 | 7  | 17,5 |
| 3. | Pegawai mendapat saran, arahan dan perbaikan dari pimpinan  | 0                         | 0 | 0 | 0 | 19 | 47,5 | 11 | 27,5 | 10 | 25,0 |
| 4. | Pegawai memiliki sikap yang tinggi  | 0                         | 0 | 0 | 0 | 19 | 47,5 | 10 | 25,0 | 11 | 27,5 |
| 5. | Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan komunikasi dengan pimpinan dan media komunikasi. | 0                         | 0 | 0 | 0 | 19 | 47,5 | 10 | 25,0 | 11 | 27,5 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju,

Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.8, unsur item empiris pertama berupa pegawai memiliki prestasi kerja yang akurat, dan teliti, dimana 25,0% responden menyatakan sangat setuju, 27,5% responden menyatakan setuju, kemudian 47,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai memiliki kontribusi yang besar dalam peningkatan prestasi kerja dimana 17,5% responden menyatakan sangat setuju, 57,5% responden menyatakan setuju, kemudian 25,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai mendapat saran, arahan dan perbaikan dari pimpinan, dimana 25,0% responden menyatakan sangat setuju, 27,5% responden menyatakan setuju, kemudian 47,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pegawai memiliki sikap yang tinggi, dimana 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 25,0% responden menyatakan setuju, kemudian 47,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan komunikasi dengan pimpinan dan media komunikasi, dimana 27,5% responden menyatakan sangat setuju, 25,0% responden menyatakan setuju, kemudian 47,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### **5.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 10.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.9. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi

antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 5.9. Hasil Uji Item Variabel

| Variabel                               | Item | Korelasi Item Total | R Kritis | Keterangan |
|--|------|---------------------|----------|------------|
| Prestasi kerja pegawai (Y)             | 1    | 0,531               | 0,30     | Valid      |
|  | 2    | 0,552               | 0,30     | Valid      |
|  | 3    | 0,373               | 0,30     | Valid      |
|  | 4    | 0,449               | 0,30     | Valid      |
|  | 5    | 0,428               | 0,30     | Valid      |
| Variabel pengetahuan (X <sub>1</sub> ) | 1    | 0,452               | 0,30     | Valid      |
|  | 2    | 0,421               | 0,30     | Valid      |
|  | 3    | 0,409               | 0,30     | Valid      |
|  | 4    | 0,421               | 0,30     | Valid      |
|  | 5    | 0,452               | 0,30     | Valid      |
| Variabel keahlian (X <sub>2</sub> )    | 1    | 0,349               | 0,30     | Valid      |
|  | 2    | 0,323               | 0,30     | Valid      |
|  | 3    | 0,341               | 0,30     | Valid      |
|  | 4    | 0,544               | 0,30     | Valid      |
|  | 5    | 0,508               | 0,30     | Valid      |
| Variabel sikap (X <sub>3</sub> )       | 1    | 0,546               | 0,30     | Valid      |
|  | 2    | 0,401               | 0,30     | Valid      |
|  | 3    | 0,410               | 0,30     | Valid      |
|  | 4    | 0,516               | 0,30     | Valid      |
|  | 5    | 0,693               | 0,30     | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2019

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan

cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

| <b>Nama Variabel</b>          | <b>Koefisien Alpha</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------------|------------------------|-------------------|
| Prestasi kerja pegawai (Y)    | 0,837                  | Reliabel          |
| Pengetahuan (X <sub>1</sub> ) | 0,770                  | Reliabel          |
| Keahlian (X <sub>2</sub> )    | 0,619                  | Reliabel          |
| Sikap (X <sub>3</sub> )       | 0,879                  | Reliabel          |

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

#### 5.1.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

|      |   |                            |
|------|---|----------------------------|
| Y    | = | Prestasi kerja pegawai     |
| X1   | = | Pengetahuan                |
| X2   | = | Keahlian                   |
| X3   | = | Sikap                      |
| b0   | = | Konstanta                  |
| b1-3 | = | Koefisien regresi          |
| e    | = | Residual atau random error |

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 15 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10. Hasil Perhitungan Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.840                       | .159       |                           | -4.267 | .000 |                         |       |
| X1           | .663                        | .085       | .736                      | 10.068 | .000 | .153                    | 6.555 |
| X2           | .080                        | .141       | .095                      | 3.638  | .000 | .036                    | 2.485 |
| X3           | .001                        | .067       | .002                      | 3.020  | .000 | .109                    | 9.154 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -0,840 + 0,663X_1 + 0,080X_2 + 0,001X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar - 0,840 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap nilainya tetap/konstan maka peningkatan prestasi kerja

pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mempunyai nilai sebesar -0,840.

2. Nilai koefisien regresi pengetahuan (X1) sebesar 0,663 berarti ada pengaruh positif pengetahuan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,663 sehingga apabila skor pengetahuan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,663 poin.
3. Nilai koefisien regresi keahlian (X2) sebesar 0,080 berarti ada pengaruh positif keahlian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,080, sehingga apabila skor keahlian naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,080 poin.
4. Nilai koefisien regresi sikap (X3) sebesar 0,001 berarti ada pengaruh positif sikap terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,001 sehingga apabila skor sikap naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,001 poin.

#### **5.1.5. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

## 1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 15 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11. Hasil Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.840                       | .159       |                           | -4.267 | .000 |                         |       |
| X1           | .663                        | .085       | .736                      | 10.068 | .000 | .153                    | 6.555 |
| X2           | .080                        | .141       | .095                      | 3.638  | .000 | .036                    | 2.485 |
| X3           | .001                        | .067       | .002                      | 3.020  | .000 | .109                    | 9.154 |

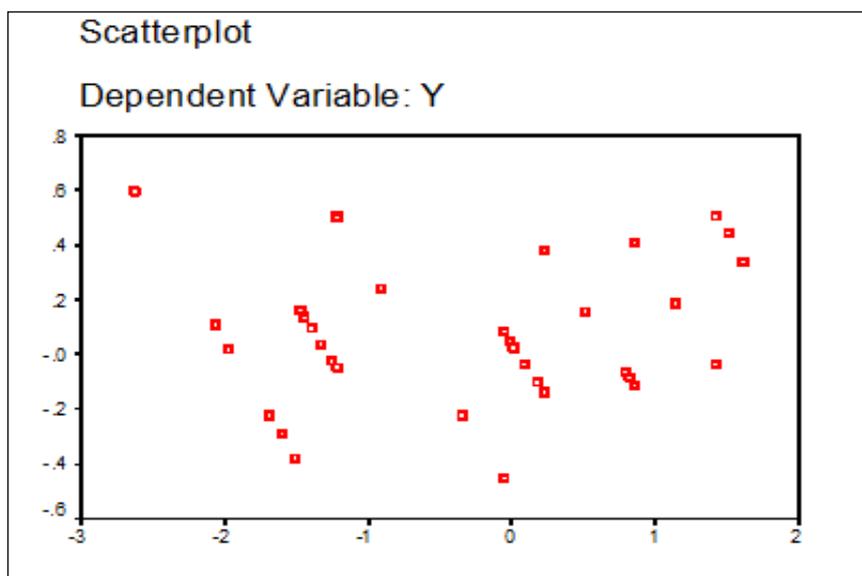
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

## 2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 15 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik *scatter plot* dapat ditampilkan dalam gambar 5.1

## Regression Standardized Predicted Value



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1. Grafik *Scatter Plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### 3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 15 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,724 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12. Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin- W atson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| 1     | .988 <sup>a</sup> | .937     | .934              | .19932                     | 2.724           |

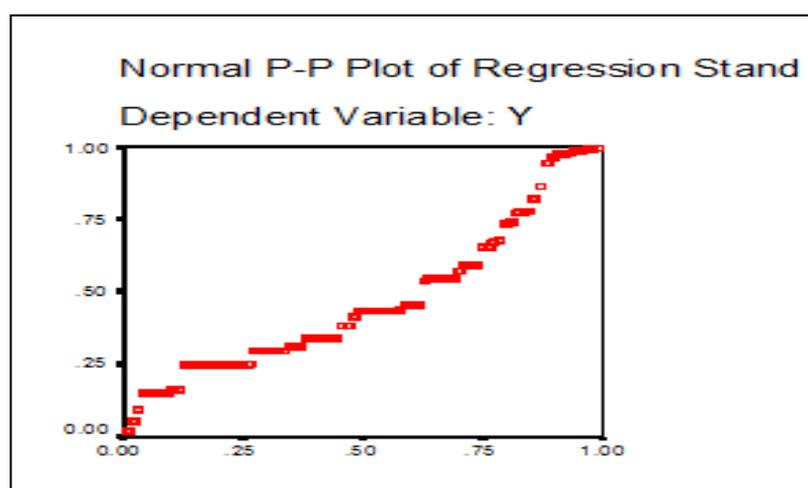
a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

**4. Normalitas**

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2. Uji Normalitas

### 5.1.6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 15, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13. Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.840                       | .159       |                           | -4.267 | .000 |                         |       |
| X1           | .663                        | .085       | .736                      | 10.068 | .000 | .153                    | 6.555 |
| X2           | .080                        | .141       | .095                      | 3.638  | .000 | .036                    | 2.485 |
| X3           | .001                        | .067       | .002                      | 3.020  | .000 | .109                    | 9.154 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh pengetahuan (X1) terhadap prestasi kerja pegawai Badan

Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengetahuan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
- $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengetahuan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai thitung variabel pengetahuan sebesar 10,068 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 36$ . yang ditentukan t tabel sebesar 2,000.

d) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel

Oleh karena thitung sebesar 10,068. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,000 yang berarti variabel pengetahuan signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. Pengaruh keahlian (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- H<sub>0</sub> :  $b_2 = 0$ , artinya X<sub>2</sub> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel keahlian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
- H<sub>a</sub> :  $b_2 \neq 0$ , artinya X<sub>2</sub> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel keahlian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai thitung variabel sikap sebesar 3,020 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 36$  yang ditentukan t tabel sebesar 2,000.

d) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel

Oleh karena t hitung sebesar 3,020 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,000 yang berarti variabel sikap signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel pengetahuan ( $X_1$ ) dengan nilai thitung  $10,068 > t$  tabel  $2,000$
- Variabel keahlian ( $X_2$ ) dengan nilai thitung  $3,638 > t$  tabel  $2,000$
- Variabel sikap ( $X_3$ ) dengan nilai thitung  $3,020 > t$  tabel  $2,000$

## 2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pengetahuan, keahlian dan sikap, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 Hasil uji F

### ANOVA<sup>b</sup>

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Regression | 45.831         | 3  | 11.458      | 288.389 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual   | 3.059          | 36 | .040        |         |                   |
| Total      | 48.890         | 39 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 15 yang dituangkan dalam

tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan *tidak berpengaruh* signifikan terhadap variabel dependen (Y)

$H_a : b_i \neq 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan *berpengaruh* signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F hitung

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 288,389 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 36$  dan ditentukan nilai F tabel = 3,60.

d) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Oleh karena nilai F hitung sebesar 288,389, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 288,389$  lebih besar dari F tabel = 3,60 atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15. Hasil Uji Beta

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.840                       | .169       |                           | -6.168 | .000 |                         |       |
| X1           | .863                        | .085       | .726                      | 10.068 | .000 | .253                    | 8.555 |
| X2           | .060                        | .161       | .065                      | 2.616  | .000 | .024                    | 4.485 |
| X3           | .001                        | .057       | .002                      | 4.021  | .000 | .208                    | 8.154 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah variabel pengetahuan ( $X_1$ ).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin- W atson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| 1     | .968 <sup>a</sup> | .839     | .934              | .19932                     | 2.724           |

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,839 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 93,7 %, sedangkan sisanya sebesar 6,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

### 5.2.1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel pengetahuan (X<sub>1</sub>) dengan nilai  $t_{hitung} 10,089 > t_{tabel} 2,000$  Pengetahuan (*knowledge*), merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang.

Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang ketahui.

### 5.2.2. Pengaruh Keahlian Terhadap Prestasi Kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel keahlian ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,638 > t_{tabel} 2,000$ .

Keterampilan (*skill*), merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Telah dibahas di atas bahwa seseorang yang memiliki pengetahuan belum tentu memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, misalnya seseorang yang mengetahui bagaimana mengetik, tidak berarti orang tersebut mampu mengetik. Keterampilan lebih sukar dimiliki dari pada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

### 5.2.3. Pengaruh Sikap Terhadap Prestasi kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel sikap ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 2,000$ .

Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Sikap adalah bentuk dari semua keputusan dan tindakan seseorang.

#### 5.2.4. Pengaruh Kompetensi SDM (Pengetahuan, Keahlian dan Sikap) Terhadap Prestasi kerja

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 288,389, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 288,389$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,60$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Herfina (2011), “Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Prestasi kerja di Balai Ternak Embrio Bogor”. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya tingkatan sumber daya manusia yang relatif rendah sehingga menghambat perkembangan prestasi kerja di Balai Ternak Embrio Bogor. Hasil dari penelitian Firly Herfina menyatakan bahwa dengan relatif rendahnya sumber daya manusia mengakibatkan adanya penurunan produksi yang sangat signifikan terjadi. Hal ini tidak terlepas dari manajemen yang tidak sempurna dan tingkat pendidikan karyawan yang rendah memperburuk kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi perkembangan prestasi kerja di Balai Embrio Ternak di masa mendatang. Dan penelitian Kartika (2013), “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Bank Indonesia Medan”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 57 orang pegawai yang menjadi responden mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang meliputi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai. Menurut penulis,

kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja para pegawai. Sedangkan ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti motivasi, kompensasi, dan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Syafitri (2010), “ Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), Marihat Pematang Siantar”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel prestasi kerja, yang berarti kompetensi sumber daya manusia pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat, Pematang Siantar jika dilihat secara umum dapat dikatakan memuaskan. Dari hasil penelitian, variabel *skill* (keterampilan) (X2) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, jika dibandingkan variabel *knowledge* (pengetahuan) (X1) dan variabel *attitude* (sikap) (X3).

#### **5.2.5. Variabel Pengetahuan yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Sedangkan penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai prestasi kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki prestasi kerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian prestasi kerja merupakan sesuatu atau hal yang sangat berarti bagi

organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria prestasi kerja secara obyektif adalah evaluasi prestasi kerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2012). Penilaian prestasi kerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan prestasi kerja, evaluasi prestasi kerja dan penilaian hasil pedoman.

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM (pengetahuan, keahlian dan sikap) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai  $t_{hitung} 10,068 > t_{tabel} 2,000$ , nilai  $t_{hitung} 3,638 > t_{tabel} 2,000$ , dan nilai  $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 2,000$
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 288,389, lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,60$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) kompetensi SDM (pengetahuan, keahlian dan sikap) secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara pengetahuan, keahlian dan sikap, maka pengetahuan ( $X_1$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## **6.2. Keterbatasan Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## **6.3. Saran**

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai serta sikap adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para

pegawai tentang sikap, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.

2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator pengetahuan, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan keahlian untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan mekeahlian pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian prestasi kerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana prestasi kerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan

penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh pengetahuan komunikasi, kecerdasan emosional dan sikap terhadap prestasi kerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.

5. Kajian pengetahuan, keahlian dan sikap adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, R. 2011. Performance Management, Edisi Bahasa Indonesia, Sun, Jakarta.
- Daft, Richard L. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herfina, Firly. 2011. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Prestasi kerja di Balai Embrio Ternak, Skripsi, F.E USU, Medan.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2013. Kompetensi Plus, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartika, Widiana. 2013. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Bank Indonesia Medan, Skripsi, F.E USU, Medan.
- Kerlinger, Fred N. 2010. Azas-azas Penelitian behavioral, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, JilidKedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Prestasi kerja Berbasis Kompetensi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2012. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ruky, Achmad. 2011. Sistem Manajemen Prestasi kerja, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.

- Syafitri, Mei. 2010. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat Pematang Siantar, Skripsi F.E USU, Medan.
- Walpole, Ronald E. 2011. Pengantar Statistika, Edisi Ketiga, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibisono, Dermawan. 2011. Manajemen Prestasi kerja, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Prestasi kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

# LAMPIRAN

**Lampiran 1.****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH  
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

=====

=====

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”, pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

**MUSAWWIR**  
**2017.MM.2.0659**

### A. Petunjuk Penyelesaian

1. Pilihlah pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

**SS** = Sangat Setuju  
**S** = Setuju  
**KS** = Kurang Setuju  
**TS** = Tidak Setuju  
**STS** = Sangat Tidak Setuju

### B. Identitas Responden

Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan yang telah disediakan.

|    |               |                     |  |
|----|---------------|---------------------|--|
| 1. | Jenis Kelamin | a. Pria             |  |
|    |               | b. Wanita           |  |
| 2. | Usia          | a. ≤ 20 Tahun       |  |
|    |               | b. 21 – 30 Tahun    |  |
|    |               | c. 31 – 40 Tahun    |  |
|    |               | d. 41 – 50 Tahun    |  |
|    |               | e. ≥ 51 Tahun       |  |
| 3. | Pendidikan    | a. SLTA / Sederajat |  |
|    |               | b. Diploma          |  |
|    |               | c. Sarjana          |  |
|    |               | d. Pascasarjana     |  |
| 4. | Masa Kerja    | a. < 1 Tahun        |  |
|    |               | b. 1 – 4 Tahun      |  |
|    |               | c. 4 – 7 Tahun      |  |
|    |               | d. > 7 Tahun        |  |

### C. Kuesioner

| NO                     | DAFTAR PERNYATAAN   | JAWABAN |   |    |    |     |
|------------------------|---|---------|---|----|----|-----|
|                        |   | SS      | S | KS | TS | STS |
| Pengetahuan ( $X_1$ )  |   |         |   |    |    |     |
| 1                      | Pegawai ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dan bekerja berdasarkan SOP   |         |   |    |    |     |
| 2                      | Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai dan aturan dalam pekerjaan  |         |   |    |    |     |
| 3                      | Pegawai ditempatkan pada bidang pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan untuk memberikan pelayanan yang baik  |         |   |    |    |     |
| 4                      | Latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan tidak menjadi hambatan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tujuan menumbuhkan pikiran yang Kreatif |         |   |    |    |     |
| 5                      | Pegawai memiliki pengalaman kerja pada bidang pekerjaan saat ini sesuai dengan ide yang baik  |         |   |    |    |     |
| Keterampilan ( $X_2$ ) |   |         |   |    |    |     |
| 1                      | Pegawai bisa mengarahkan rekan-rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara bekerja sama   |         |   |    |    |     |
| 2                      | Pegawai selalu mengungkapkan pendapat pada saat rapat untuk pelaksanaan kegiatan dikantor untuk memecahkan masalah  |         |   |    |    |     |
| 3                      | Pegawai mendiskusikan hal-hal yang penting mengenai pekerjaan dengan rekan kerja  |         |   |    |    |     |
| 4                      | Pegawai memiliki kemampuan menganalisa dengan baik dan melakukan komunikasi   |         |   |    |    |     |
| 5                      | Pegawai menguasai beberapa program komputer yang membantu pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab   |         |   |    |    |     |

| NO                      | DAFTAR PERNYATAAN  | JAWABAN |   |    |    |     |
|-------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
|                         |  | SS      | S | KS | TS | STS |
| Sikap (X <sub>3</sub> ) |  |         |   |    |    |     |
| 1                       | Pegawai melakukan analisis dan pengelanaan atas pekerjaan  |         |   |    |    |     |
| 2                       | Pegawai membuat laporan kegiatan sesuai dengan kondisi di lapangan dengan prinsip kepatuhan dan kerajinan                |         |   |    |    |     |
| 3                       | Pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu bantuan orang lain dengan prinsip Kemandirian                             |         |   |    |    |     |
| 4                       | Pegawai bersedia ditugaskan menggantikan atasan untuk mengikuti pertemuan-pertemuan dengan kerjasama tim                 |         |   |    |    |     |
| 5                       | Pegawai bersedia mengikuti pelatihan dan pengembangan bidang tugas yang didukung dengan prinsip kedisiplinan             |         |   |    |    |     |
| Prestasi kerja (Y)      |  |         |   |    |    |     |
| 1                       | Pegawai memiliki prestasi kerja yang akurat, dan teliti berdasarkan hasil kerja  |         |   |    |    |     |
| 2                       | Pegawai memiliki kontribusi yang besar dalam peningkatan prestasi kerja dengan pengetahuan kerja                         |         |   |    |    |     |
| 3                       | Pegawai mendapat saran, arahan dan perbaikan dari pimpinan berdasarkan inisiatf  |         |   |    |    |     |
| 4                       | Pegawai memiliki budaya organisasi yang tinggi dengan pencapaian sikap   |         |   |    |    |     |
| 5                       | Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan komunikasi dengan pimpinan dan media komunikasi dengan disiplin waktu |         |   |    |    |     |

**“ TERIMA KASIH ”**

## Lampiran 2.

**TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN**  
**Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Pengetahuan (X1)**

| Nomor<br>Responden | Item Soal |   |   |   |   | Total |
|--------------------|-----------|---|---|---|---|-------|
|                    | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 |       |
| 1                  | 5         | 5 | 4 | 3 | 5 | 22    |
| 2                  | 5         | 4 | 5 | 3 | 4 | 21    |
| 3                  | 5         | 5 | 5 | 4 | 4 | 23    |
| 4                  | 5         | 4 | 3 | 4 | 4 | 20    |
| 5                  | 3         | 5 | 5 | 4 | 4 | 21    |
| 6                  | 4         | 4 | 5 | 5 | 4 | 22    |
| 7                  | 5         | 5 | 5 | 5 | 4 | 24    |
| 8                  | 4         | 4 | 5 | 5 | 4 | 22    |
| 9                  | 5         | 4 | 4 | 5 | 5 | 23    |
| 10                 | 4         | 4 | 3 | 5 | 5 | 21    |
| 11                 | 5         | 4 | 3 | 5 | 4 | 21    |
| 12                 | 4         | 4 | 3 | 5 | 4 | 20    |
| 13                 | 4         | 4 | 4 | 3 | 5 | 20    |
| 14                 | 4         | 4 | 3 | 3 | 4 | 18    |
| 15                 | 4         | 3 | 3 | 4 | 4 | 18    |
| 16                 | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 19    |
| 17                 | 4         | 3 | 3 | 4 | 4 | 18    |
| 18                 | 4         | 4 | 4 | 5 | 4 | 21    |
| 19                 | 5         | 3 | 3 | 5 | 4 | 20    |
| 20                 | 5         | 4 | 3 | 5 | 4 | 21    |
| 21                 | 5         | 3 | 4 | 5 | 5 | 22    |
| 22                 | 5         | 4 | 4 | 5 | 5 | 23    |
| 23                 | 5         | 3 | 3 | 5 | 4 | 20    |
| 24                 | 5         | 4 | 5 | 5 | 4 | 23    |
| 25                 | 3         | 4 | 3 | 3 | 4 | 17    |
| 26                 | 4         | 4 | 5 | 3 | 4 | 20    |
| 27                 | 3         | 4 | 5 | 4 | 5 | 21    |
| 28                 | 3         | 4 | 5 | 4 | 5 | 21    |
| 29                 | 3         | 3 | 3 | 3 | 3 | 15    |
| 30                 | 4         | 4 | 5 | 5 | 4 | 22    |
| 31                 | 4         | 4 | 4 | 3 | 5 | 20    |
| 32                 | 4         | 4 | 3 | 3 | 4 | 18    |
| 33                 | 4         | 3 | 3 | 4 | 4 | 18    |
| 34                 | 4         | 3 | 4 | 4 | 4 | 19    |
| 35                 | 4         | 3 | 3 | 4 | 4 | 18    |
| 36                 | 4         | 4 | 4 | 5 | 4 | 21    |
| 37                 | 5         | 3 | 3 | 5 | 4 | 20    |
| 38                 | 5         | 4 | 3 | 5 | 4 | 21    |
| 39                 | 5         | 3 | 4 | 5 | 5 | 22    |
| 40                 | 5         | 4 | 4 | 5 | 5 | 23    |

**Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Keahlian (X2)**

| <i>Nomor</i>     | <i>Item Soal</i> |          |          |          |          | <i>Total</i> |
|------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| <i>Responden</i> | <i>1</i>         | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> |              |
| 1                | 5                | 5        | 4        | 4        | 5        | 23           |
| 2                | 5                | 4        | 4        | 4        | 4        | 21           |
| 3                | 4                | 5        | 5        | 4        | 4        | 22           |
| 4                | 5                | 4        | 4        | 4        | 4        | 21           |
| 5                | 4                | 5        | 5        | 3        | 4        | 21           |
| 6                | 5                | 4        | 4        | 3        | 4        | 20           |
| 7                | 4                | 5        | 4        | 3        | 3        | 19           |
| 8                | 4                | 4        | 4        | 4        | 3        | 19           |
| 9                | 4                | 4        | 4        | 3        | 3        | 18           |
| 10               | 4                | 4        | 4        | 4        | 4        | 20           |
| 11               | 4                | 4        | 4        | 3        | 3        | 18           |
| 12               | 4                | 4        | 4        | 4        | 4        | 20           |
| 13               | 4                | 4        | 3        | 4        | 3        | 18           |
| 14               | 3                | 4        | 3        | 4        | 4        | 18           |
| 15               | 3                | 3        | 3        | 3        | 4        | 16           |
| 16               | 3                | 3        | 4        | 5        | 4        | 19           |
| 17               | 4                | 3        | 3        | 4        | 3        | 17           |
| 18               | 3                | 4        | 4        | 5        | 5        | 21           |
| 19               | 4                | 3        | 3        | 5        | 4        | 19           |
| 20               | 3                | 4        | 4        | 5        | 4        | 20           |
| 21               | 4                | 3        | 4        | 5        | 5        | 21           |
| 22               | 5                | 4        | 4        | 5        | 5        | 23           |
| 23               | 5                | 3        | 3        | 5        | 4        | 20           |
| 24               | 5                | 4        | 5        | 5        | 4        | 23           |
| 25               | 3                | 4        | 3        | 3        | 4        | 17           |
| 26               | 4                | 4        | 5        | 3        | 4        | 20           |
| 27               | 3                | 4        | 5        | 4        | 5        | 21           |
| 28               | 3                | 4        | 5        | 4        | 5        | 21           |
| 29               | 3                | 3        | 3        | 3        | 3        | 15           |
| 30               | 4                | 4        | 5        | 5        | 4        | 22           |
| 31               | 4                | 4        | 3        | 4        | 3        | 18           |
| 32               | 3                | 4        | 3        | 4        | 4        | 18           |
| 33               | 3                | 3        | 3        | 3        | 4        | 16           |
| 34               | 3                | 3        | 4        | 5        | 4        | 19           |
| 35               | 4                | 3        | 3        | 4        | 3        | 17           |
| 36               | 3                | 4        | 4        | 5        | 5        | 21           |
| 37               | 4                | 3        | 3        | 5        | 4        | 19           |
| 38               | 3                | 4        | 4        | 5        | 4        | 20           |
| 39               | 4                | 3        | 4        | 5        | 5        | 21           |
| 40               | 5                | 4        | 4        | 5        | 5        | 23           |

**Tabulasi Data Hasil Kuesioner Sikap (X3)**

| <i>Nomor</i>     | <i>Item Soal</i> |          |          |          |          | <i>Total</i> |
|------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| <i>Responden</i> | <i>1</i>         | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> |              |
| 1                | 5                | 5        | 4        | 5        | 5        | 24           |
| 2                | 5                | 4        | 5        | 3        | 4        | 21           |
| 3                | 3                | 5        | 5        | 5        | 4        | 22           |
| 4                | 5                | 4        | 3        | 5        | 4        | 21           |
| 5                | 5                | 5        | 5        | 5        | 4        | 24           |
| 6                | 5                | 3        | 5        | 5        | 4        | 22           |
| 7                | 5                | 5        | 5        | 4        | 4        | 23           |
| 8                | 4                | 5        | 5        | 3        | 4        | 21           |
| 9                | 3                | 5        | 4        | 3        | 5        | 20           |
| 10               | 3                | 5        | 3        | 3        | 5        | 19           |
| 11               | 3                | 4        | 3        | 4        | 4        | 18           |
| 12               | 4                | 3        | 3        | 3        | 4        | 17           |
| 13               | 3                | 3        | 4        | 3        | 5        | 18           |
| 14               | 3                | 3        | 3        | 4        | 3        | 16           |
| 15               | 4                | 4        | 3        | 3        | 5        | 19           |
| 16               | 3                | 3        | 4        | 4        | 5        | 19           |
| 17               | 4                | 3        | 3        | 3        | 5        | 18           |
| 18               | 3                | 4        | 4        | 3        | 5        | 19           |
| 19               | 3                | 3        | 3        | 4        | 4        | 17           |
| 20               | 4                | 4        | 3        | 5        | 3        | 19           |
| 21               | 5                | 3        | 4        | 5        | 3        | 20           |
| 22               | 5                | 3        | 4        | 5        | 3        | 20           |
| 23               | 5                | 4        | 3        | 5        | 4        | 21           |
| 24               | 5                | 4        | 5        | 5        | 3        | 22           |
| 25               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 26               | 4                | 4        | 5        | 3        | 4        | 20           |
| 27               | 5                | 4        | 5        | 4        | 3        | 21           |
| 28               | 3                | 4        | 5        | 4        | 4        | 20           |
| 29               | 5                | 3        | 3        | 3        | 3        | 17           |
| 30               | 5                | 4        | 5        | 5        | 3        | 22           |
| 31               | 5                | 5        | 5        | 5        | 4        | 24           |
| 32               | 5                | 3        | 5        | 5        | 4        | 22           |
| 33               | 5                | 5        | 5        | 4        | 4        | 23           |
| 34               | 4                | 5        | 5        | 3        | 4        | 21           |
| 35               | 3                | 5        | 4        | 3        | 5        | 20           |
| 36               | 3                | 5        | 3        | 3        | 5        | 19           |
| 37               | 3                | 4        | 3        | 4        | 4        | 18           |
| 38               | 4                | 3        | 3        | 3        | 4        | 17           |
| 39               | 3                | 3        | 4        | 3        | 5        | 18           |
| 40               | 3                | 3        | 3        | 4        | 3        | 16           |

**Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Prestasi kerja Pegawai (Y)**

| <i>Nomor</i>     | <i>Item Soal</i> |          |          |          |          | <i>Total</i> |
|------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| <i>Responden</i> | <i>1</i>         | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> |              |
| 1                | 4                | 5        | 4        | 4        | 4        | 21           |
| 2                | 5                | 4        | 5        | 5        | 5        | 24           |
| 3                | 5                | 5        | 5        | 5        | 5        | 25           |
| 4                | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 5                | 5                | 5        | 5        | 5        | 5        | 25           |
| 6                | 5                | 4        | 5        | 5        | 5        | 24           |
| 7                | 5                | 5        | 5        | 5        | 5        | 25           |
| 8                | 5                | 4        | 5        | 5        | 5        | 24           |
| 9                | 4                | 4        | 4        | 4        | 4        | 20           |
| 10               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 11               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 12               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 13               | 4                | 4        | 4        | 4        | 4        | 20           |
| 14               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 15               | 3                | 3        | 3        | 3        | 3        | 15           |
| 16               | 4                | 3        | 4        | 4        | 4        | 19           |
| 17               | 3                | 3        | 3        | 3        | 3        | 15           |
| 18               | 4                | 4        | 4        | 4        | 4        | 20           |
| 19               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 20               | 3                | 3        | 3        | 3        | 3        | 15           |
| 21               | 4                | 5        | 4        | 4        | 4        | 21           |
| 22               | 4                | 3        | 4        | 4        | 4        | 19           |
| 23               | 3                | 5        | 3        | 3        | 3        | 17           |
| 24               | 5                | 5        | 5        | 5        | 5        | 25           |
| 25               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 26               | 5                | 4        | 5        | 5        | 5        | 24           |
| 27               | 5                | 4        | 5        | 5        | 5        | 24           |
| 28               | 5                | 4        | 5        | 5        | 5        | 24           |
| 29               | 3                | 3        | 3        | 3        | 3        | 15           |
| 30               | 4                | 4        | 4        | 5        | 5        | 22           |
| 31               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 32               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 33               | 4                | 4        | 4        | 4        | 4        | 20           |
| 34               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 35               | 3                | 3        | 3        | 3        | 3        | 15           |
| 36               | 4                | 3        | 4        | 4        | 4        | 19           |
| 37               | 3                | 3        | 3        | 3        | 3        | 15           |
| 38               | 4                | 4        | 4        | 4        | 4        | 20           |
| 39               | 3                | 4        | 3        | 3        | 3        | 16           |
| 40               | 3                | 3        | 3        | 3        | 3        | 15           |

## Lampiran 3.

**DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN****Frequency Table****X1.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 5         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | 4.00  | 18        | 45.0    | 45.0          | 57.5               |
|       | 5.00  | 17        | 42.5    | 42.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 12        | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | 4.00  | 24        | 60.0    | 60.0          | 90.0               |
|       | 5.00  | 4         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 17        | 42.5    | 42.5          | 42.5               |
|       | 4.00  | 12        | 30.0    | 30.0          | 72.5               |
|       | 5.00  | 11        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 9         | 22.5    | 22.5          | 22.5               |
|       | 4.00  | 11        | 27.5    | 27.5          | 50.0               |
|       | 5.00  | 20        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
|       | 4.00  | 28        | 70.0    | 70.0          | 72.5               |
|       | 5.00  | 11        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 14        | 35.0    | 35.0          | 35.0               |
|       | 4.00  | 18        | 45.0    | 45.0          | 80.0               |
|       | 5.00  | 8         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 12        | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | 4.00  | 24        | 60.0    | 60.0          | 90.0               |
|       | 5.00  | 4         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 13        | 32.5    | 32.5          | 32.5               |
|       | 4.00  | 20        | 50.0    | 50.0          | 82.5               |
|       | 5.00  | 7         | 17.5    | 17.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 10        | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
|       | 4.00  | 15        | 37.5    | 37.5          | 62.5               |
|       | 5.00  | 15        | 37.5    | 37.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 9         | 22.5    | 22.5          | 22.5               |
|       | 4.00  | 22        | 55.0    | 55.0          | 77.5               |
|       | 5.00  | 9         | 22.5    | 22.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 16        | 40.0    | 40.0          | 40.0               |
|       | 4.00  | 8         | 20.0    | 20.0          | 60.0               |
|       | 5.00  | 16        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 14        | 35.0    | 35.0          | 35.0               |
|       | 4.00  | 14        | 35.0    | 35.0          | 70.0               |
|       | 5.00  | 12        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 16        | 40.0    | 40.0          | 40.0               |
|       | 4.00  | 9         | 22.5    | 22.5          | 62.5               |
|       | 5.00  | 15        | 37.5    | 37.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 17        | 42.5    | 42.5          | 42.5               |
|       | 4.00  | 10        | 25.0    | 25.0          | 67.5               |
|       | 5.00  | 13        | 32.5    | 32.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 10        | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
|       | 4.00  | 19        | 47.5    | 47.5          | 72.5               |
|       | 5.00  | 11        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y1.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 19        | 47.5    | 47.5          | 47.5               |
|       | 4.00  | 11        | 27.5    | 27.5          | 75.0               |
|       | 5.00  | 10        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y1.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 10        | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
|       | 4.00  | 23        | 57.5    | 57.5          | 82.5               |
|       | 5.00  | 7         | 17.5    | 17.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y1.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 19        | 47.5    | 47.5          | 47.5               |
|       | 4.00  | 11        | 27.5    | 27.5          | 75.0               |
|       | 5.00  | 10        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y1.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 19        | 47.5    | 47.5          | 47.5               |
|       | 4.00  | 10        | 25.0    | 25.0          | 72.5               |
|       | 5.00  | 11        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y1.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00  | 19        | 47.5    | 47.5          | 47.5               |
|       | 4.00  | 10        | 25.0    | 25.0          | 72.5               |
|       | 5.00  | 11        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
|       | Total | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lampiran 4.****UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA****Reliability****Case Processing Summary**

|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Cases | Valid    | 40 | 100.0 |
|       | Excluded | 0  | .0    |
|       | Total    | 40 | 100.0 |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .770             | 5          |

**Item Statistics**

|      | Mean   | Std. Deviation | N  |
|------|--------|----------------|----|
| X1.1 | 3.5385 | .85367         | 40 |
| X1.2 | 3.9487 | .60475         | 40 |
| X13  | 3.3846 | .98983         | 40 |
| X1.4 | 3.1026 | .94018         | 40 |
| X1.5 | 3.7436 | .67738         | 30 |

**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 14.1795                    | 1.993                          | .452                             | .465                             |
| X1.2 | 13.7692                    | 2.814                          | .421                             | .113                             |
| X13  | 14.3333                    | 2.807                          | .409                             | .176                             |
| X1.4 | 14.6154                    | 2.085                          | .421                             | .287                             |
| X1.5 | 13.9744                    | 2.236                          | .452                             | .430                             |

## Reliability

### Case Processing Summary

|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Cases | Valid    | 40 | 100.0 |
|       | Excluded | 0  | .0    |
|       | Total    | 40 | 100.0 |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .619             | 5          |

### Item Statistics

|      | Mean   | Std. Deviation | N  |
|------|--------|----------------|----|
| X2.1 | 3.5641 | .85208         | 40 |
| X2.2 | 3.3077 | .95018         | 40 |
| X2.3 | 3.3846 | .98983         | 40 |
| X2.4 | 3.2308 | .98573         | 40 |
| X2.5 | 3.4103 | .84970         | 40 |

### Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 13.3333                    | 1.281                          | .349                             | .390                             |
| X2.2 | 13.5897                    | 2.038                          | .323                             | .891                             |
| X2.3 | 13.5128                    | 2.625                          | .341                             | .354                             |
| X2.4 | 13.6667                    | 1.333                          | .544                             | .997                             |
| X2.5 | 13.4872                    | 1.888                          | .508                             | .195                             |

## Reliability

### Case Processing Summary

|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Cases | Valid    | 40 | 100.0 |
|       | Excluded | 0  | .0    |
|       | Total    | 40 | 100.0 |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .879             | 5          |

### Item Statistics

|      | Mean   | Std. Deviation | N  |
|------|--------|----------------|----|
| X3.1 | 3.7692 | .80986         | 40 |
| X3.2 | 3.4615 | .91324         | 40 |
| X3.3 | 3.3846 | .90657         | 40 |
| X3.4 | 2.9744 | .87320         | 40 |
| X3.5 | 3.7436 | .67738         | 40 |

### Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X3.1 | 13.5641                    | 2.779                          | .546                             | .047                             |
| X3.2 | 13.8718                    | 2.536                          | .401                             | .086                             |
| X3.3 | 13.9487                    | 2.682                          | .410                             | .015                             |
| X3.4 | 14.3590                    | 1.973                          | .516                             | .539                             |
| X3.5 | 13.5897                    | 1.985                          | .693                             | .731                             |

## Reliability

### Case Processing Summary

|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Cases | Valid    | 40 | 100.0 |
|       | Excluded | 0  | .0    |
|       | Total    | 40 | 100.0 |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .837             | 5          |

### Item Statistics

|    | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----|--------|----------------|----|
| Y1 | 3.8974 | .71800         | 40 |
| Y2 | 3.7179 | 1.02466        | 40 |
| Y3 | 3.6154 | .96287         | 40 |
| Y4 | 3.1026 | .94018         | 40 |
| Y5 | 3.7436 | .67738         | 40 |

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 14.1795                    | 2.572                          | .531                             | .388                             |
| Y2 | 14.3590                    | 2.447                          | .552                             | .185                             |
| Y3 | 14.4615                    | 3.202                          | .373                             | .122                             |
| Y4 | 14.9744                    | 2.499                          | .449                             | .241                             |
| Y5 | 14.3333                    | 2.175                          | .428                             | .736                             |

**FREQUENCIES VARIABLES=Kelamin Usia Masa**  
**/ORDER=ANALYSIS.**

### Frequencies

#### Notes

|                        |                       |  |
|------------------------|-----------------------|--|
| Output Created         |                       | 07-APR-2020 23:03:08   |
| Comments               |                       |  |
| Input                  | Data                  | C:\Users\Gunawan<br>Chakti\Documents\TESIS<br>Kerja\KERJA\06._Musawwir\DataSet<br>0.<br>sav<br>Active Dataset<br>DataSet1<br>Filter<br><none><br>Weight<br><none><br>Split File<br><none><br>N of Rows in Working Data<br>File<br>45 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are<br>treated as missing.   |
|                        | Cases Used            | Statistics are based on all cases with<br>valid data.  |
| Syntax                 |                       | FREQUENCIES VARIABLES=Kelamin<br>Usia Masa<br>/ORDER=ANALYSIS.   |
| Resources              | Processor Time        | 00:00:00.00  |
|                        | Elapsed Time          | 00:00:00.01  |

#### Statistics

|   |         | Jenis Kelamin<br>Responden | Usia Responden | Masa Kerja<br>Responden |
|---|---------|----------------------------|----------------|-------------------------|
| N | Valid   | 45                         | 45             | 45                      |
|   | Missing | 0                          | 0              | 0                       |

## Frequency Table

### Jenis Kelamin Responden

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 33        | 73.3    | 73.3          | 73.3               |
| Perempuan       | 12        | 26.7    | 26.7          | 100.0              |
| Total           | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Usia Responden

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <35 | 8         | 17.8    | 17.8          | 17.8               |
| >50       | 5         | 11.1    | 11.1          | 28.9               |
| 35-80     | 9         | 20.0    | 20.0          | 48.9               |
| 41-45     | 9         | 20.0    | 20.0          | 68.9               |
| 46-50     | 14        | 31.1    | 31.1          | 100.0              |
| Total     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Masa Kerja Responden

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <10 | 12        | 26.7    | 26.7          | 26.7               |
| 10-15     | 8         | 17.8    | 17.8          | 44.4               |
| 16-20     | 19        | 42.2    | 42.2          | 86.7               |
| 21-25     | 6         | 13.3    | 13.3          | 100.0              |
| Total     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Lampiran 5.

## UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.840                       | .159       |                           | -4.267 | .000 |                         |       |
| X1           | .663                        | .085       | .736                      | 10.068 | .000 | .153                    | 6.555 |
| X2           | .080                        | .141       | .095                      | 3.638  | .000 | .036                    | 2.485 |
| X3           | .001                        | .067       | .002                      | 3.020  | .000 | .109                    | 9.154 |

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.840                       | .159       |                           | -4.267 | .000 |                         |       |
| X1           | .663                        | .085       | .736                      | 10.068 | .000 | .153                    | 6.555 |
| X2           | .080                        | .141       | .095                      | 3.638  | .000 | .036                    | 2.485 |
| X3           | .001                        | .067       | .002                      | 3.020  | .000 | .109                    | 9.154 |

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi  
Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted.R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1.    | .968 <sup>a</sup> | .937     | .934              | .19932                     | 2.724         |

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.840                       | .159       |                           | -4.267 | .000 |                         |       |
| X1           | .663                        | .085       | .736                      | 10.068 | .000 | .153                    | 6.555 |
| X2           | .080                        | .141       | .095                      | 3.638  | .000 | .036                    | 2.485 |
| X3           | .001                        | .067       | .002                      | 3.020  | .000 | .109                    | 9.154 |

ANOVA<sup>b</sup>

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 45.831         | 3  | 11.458      | 288.389 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 3.059          | 36 | .040        |         |                   |
| Total        | 48.890         | 39 |             |         |                   |

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -.840                       | .159       |                           | -4.267 | .000 |                         |       |
| X1           | .663                        | .085       | .736                      | 10.068 | .000 | .153                    | 6.555 |
| X2           | .080                        | .141       | .095                      | 3.638  | .000 | .036                    | 2.485 |
| X3           | .001                        | .067       | .002                      | 3.020  | .000 | .109                    | 9.154 |

## Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin- Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|----------------|
| 1     | .968 <sup>a</sup> | .937     | .934              | .19932                     | 2.724          |