

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SISIPIL NEGARA (ASN) PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BOGOR

¹⁾Evi Fatmawati, ²⁾ Mujito

¹⁾Alumni Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: evifatmawati12.ef@gmail.com

²⁾Dosen Tetap Program Studi Manajemen, STIE Dewantara
Jl. Raya Pemda Bojong Depok Baru III Karadenan Cibinong Bogor, Jawa Barat 16913, Indonesia
Email: mujito@dewantara.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, skills and attitudes partially and simultaneously on employee performance at the Bogor Regency DPRD Secretariat. The results showed that: (1) The knowledge variable has an influence on the performance of employees of Setwan Bogor Regency, as evidenced by the t value of 8.874 > t table of 1.996 with a significance value of 0.000 <0.05. (2) The skill variable has no effect on employee performance of Setwan Bogor Regency, as evidenced by the t value of 0.232 < t table as large as 1.996 with a significance value of 0.817 > 0.05 (3). Attitude variables have an influence on employee performance Setwan Bogor Regency, as evidenced by the t value of 4.777 > t table of 1.996 with a significance value of 0.000 <0.05. (4). Together the variables of knowledge, skills and attitudes have an influence on the performance of employees of Setwan Bogor Regency with an F value of 141.956 > F table 2.508, and a significance of 0.000 <0.05. (5). The variable that most dominantly affects the performance of employees of Setwan Bogor Regency is the variable of knowledge. (5) The value of the coefficient of determination (adjusted R²) is 0.865, this means that the performance of employees of Setwan, Bogor Regency is influenced by knowledge, skills and attitudes of 86.5%, while the remaining 13.5% of the performance of employees of Setwan, Bogor Regency is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Competence (Knowledge, Skills, Attitudes), Performance .

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. Analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,874 > t table sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. (2) Variabel keterampilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,232 < t table sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,817 > 0,05 (3). Variabel sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,777 > t table sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. (4). Secara bersama-sama variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor dengan nilai F hitung sebesar 141,956 > F tabel 2,508, dan signifikansi 0,000 < 0,05. (5). Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor adalah variabel pengetahuan. (5) Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,865 hal ini berarti kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sebesar 86,5% sedangkan sisanya yaitu 13,5% kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi (Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap), Kinerja.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat besar dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi yang keberadaannya tidak mungkin dapat dipungkiri dan harus ada dalam rangka mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan.

Organisasi secara umum dapat dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atas tujuan sebuah kelompok. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terkendali, dan jelasnya sebuah tujuan bersama. Faktor-faktor seperti uang, material, mesin, metode, lingkungan dan sarana prasarana lainnya aspek seperti ini sangat menunjang dalam mencapai tujuan organisasi dengan proses secara efisien dan efektif. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena adanya penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Organisasi dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat sekitar.

Konteks kepegawaian sektor publik sudah tentu mengutamakan suatu kompetensi, baik itu kompetensi pribadi maupun kompetensi individu atau kemampuan organisasi tersebut. Hal ini menjadi suatu acuan yang harus diterapkan di setiap lembaga pemerintahan, karena kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan seseorang dalam hal mengintrepetasikan keterampilan, pendidikan dan pengalaman yang telah dialami. Beberapa studi telah dijelaskan bahwa kemampuan seseorang akan sangat

berpengaruh terhadap apa yang akan dikerjakannya. Sama halnya dengan kompetensi yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai di instansi sektor publik.

Mekanisme manajemen nampaknya lebih berorientasi pada faktor pegawai sebagai manusia. Hal ini disebabkan oleh karena manusia memiliki tingkah laku dan karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Disamping itu faktor yang perlu diperhatikan dalam menjalankan suatu instansi adalah masalah peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan latihan. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan seperti : Pra Jabatan, ADUM, SPAMA, SPAMEN, SPATI, diklat fungsional, diklat teknis dan sebagainya (kursus-kursus). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa antara pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan kompetensi.

Peningkatan kompetensi aparatur, Ma'arif (2002:45), menyatakan bahwa strategi peningkatan kompetensi aparatur perlu diformulasikan dalam upaya menjalankan paradigma baru pemerintahan yaitu *clean government* dan *good governance*. Clean government merupakan tuntutan pemerintahan saat ini dan untuk melaksanakan hal tersebut profesionalisme aparatur yang dicirikan oleh meningkatnya kompetensi, merupakan prasyarat yang harus dimiliki aparatur Pegawai Negeri Sipil.

Kinerja menjadi isu aktual dalam organisasi, karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia yang buruk. Sehingga banyak organisasi pemerintahan yang ada di

Indonesia memiliki satu acuan dalam hal kompetensi kinerja

Peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 pasal 12 ayat 1 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menjelaskan, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang mengatur mengenai pembentukan organisasi perangkat daerah yang membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintah yang terdiri dari sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan, dan kelurahan.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, saat ini perlu ada peningkatan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Khususnya kompetensi keterampilan dalam mengembangkan kemampuan kerja, kecakapan kerja, kecepatan dalam pelayanan dan keuletan bekerja. Terlihat dalam kenyataan bahwa masih ada pegawai yang belum mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan yang memuaskan sebagai tuntunan kinerja pegawai dan masih terdapat pegawai yang kedisiplinan yang kurang, sehingga di waktu jam kerja masih ada pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam pulang, hal ini tentu akan menyulitkan pegawai lain atau atasan apabila membutuhkan pegawai tersebut yang menyangkut dengan pekerjaan atau tugasnya.

Kondisi yang seperti ini akan semakin buruk apabila terus dibiarkan, pegawai akan lupa terhadap tugas pokok dan fungsi pekerjaannya, sehingga apa yang dilakukannya itu tidak sesuai dengan prosedur kerja dan tugasnya, serta akan menghambat tugas-tugas dari para anggota DPRD sebagai wakil rakyat, hal ini

menjadikan kinerja pegawai menjadi masalah karena sangat berkaitan dengan pelayanan yang di berikan kepada anggota DPRD yang mewakili aspirasi rakyat, dan juga berkaitan dengan tujuan organisasi yang terkait. Hal tersebut menjadi latar belakang bagi peneliti terkait untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana dalam penelitian ini dimensi dari kompetensi meliputi: pengetahuan, keterampilan dan sikap. Secara operasional perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor?
4. Bagaimana pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor?
5. Seberapa besar pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan mampu menjelaskan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor?
6. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.
- 5 Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap secara simultan mampu menjelaskan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.
- 6 Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Sedarmayanti (2017). Menyatakan bahwa kinerja merupakan system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan panduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini kinerja menyangkut tiga komponen yaitu kuantitas, kualitas, dan efektifitas, ketiganya tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja adalah sejauh mana keberhasilan seseorang dalam

menyelesaikan yang disebut “*level of performance*”.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

John Miner yang dikutip dalam Sudarmanto (2018:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas,
Menjelaskan tentang tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan. Kualitas kerja akan menghasilkan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja dapat diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan kebersihan hasil pekerjaan
- 2) Kuantitas,
Ukuran dari kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja
Hal tersebut terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Indikatornya antara lain tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja,
Kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas kelompok. Seseorang dapat terlihat

lebih cenderung menurunkan atau menaikkan kinerjanya dalam kontribusi penugasan kelompok.

2.1.2 Pengertian Kompetensi

Purwanto (2010:8) mengemukakan bahwa “Kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain”.

Syahroni (2006:9) mengemukakan bahwa, : “Kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugas jabatannya secara professional, efektif dan efisien”

Thoha (2014:154) menyatakan”“Kompetensi merupakan salah satu unsur kesiapan, berkaitandengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman”. Menurut Thoha (2014:8) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Arikunto (2012: 154) adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan dugaan yang menjadi jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang perlu diuji kebenarannya menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor.

$H_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai Seretaraiat DPRD Kabupaten Bogor.

$H_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai Seretaraiat DPRD Kabupaten Bogor.

$H_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai Seretaraiat DPRD Kabupaten Bogor.

$H_4 \neq 0$: Terdapat pengaruh pengetahuan, keterampilan dan sikap secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Seretaraiat DPRD Kabupaten Bogor.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas yaitu salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap) variabel bebas (variabel X) **dan** Kinerja sebagai variabel terikat (variabel Y)

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang ditetapkan oleh penulis pada penelitian ini adalah Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor Jalan Tegar Beriman, Cibinong, Bogor, Jawa Barat 16914, Indonesia, Telepon.:(021) 8754746, Fax.: (021) 8754746. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk

melaksanakan penelitian adalah selama 6 (enam) bulan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan Maret 2020.

3.4 Objek Penelitian

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor dengan jumlah 67 orang pegawai (Sumber : Renstra Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor). Penentuan sampel dilakukan atas dasar *purposive sampling* atau pertimbangan tertentu. Cara penentuan sampel ini merupakan salah satu teknik penentuan responden atas dasar kriteria tertentu yang disesuaikan dengan keinginan peneliti. Dengan demikian sampel yang dipilih ditetapkan langsung oleh peneliti dengan persyaratan tertentu (Istijanto, 2008). Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampel jenuh atau sensus yaitu jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampelnya adalah sebanyak 67 pegawai negeri yang bekerja di BKPP Kabupaten Bogor.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Dilakukan dengan penyebaran kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.
2. Dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) yaitu mengumpulkan buku-buku, karya ilmiah, makalah yang memiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti.

3.7 Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product*

and Service Solutions). Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen, maka harus diuji lebih dulu dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid
2. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumus perhitungan tersebut sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (r - 1)k}$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah item per variabel X

r = mean korelasi antar item

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas di maksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel di ambil dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan teknik P-Plot.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2015:139). Dalam sebuah model regresi terdapat kesamaan varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, yaitu dengan cara :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar,

- kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokdastisitas.
- b. Jika ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.2 Analisa Korelasi

Analisis korelasi di gunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel, dalam hal ini adalah variabel terikat dan variabel bebas.

Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koofisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2015)

3.7.3 Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- b : Koefisien dari variabel bebas
- X₁ : Pengetahuan
- X₂ : Keterampilan
- X₃ : Sikap
- ε : Error (Variabel yang tidak diteliti)

3.7.4 Pengujian Hipotesis

- a. Uji t (uji parsial)
- Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variable- variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.
1. Kesimpulan keputusan
 - a. Apabila t hitung ≤ t table, maka Ho diterima sehingga berarti tidak ada pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

- b. Apabila t hitung > dari t table ,maka Ho di tolakdan Ha diterima, artinya adalah adanya pengaruh signifikan anantara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan,

Pada uji ini berlaku ketentuan sebagai berikut :

1. Membandingkan nilai F hitung dengan F table
 - a. Apabila F tabel > t hitung, maka H₀ diterima dan H₅ ditolak.
 - b. Apabila F tabel ≤ t hitung, maka H₀ ditolak dan H₅ diterima
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Dengan tingkat signifikansi 95% (α = 5%) dengan nilai df(*degree of freedom*),

- a. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka H₀ diterima Haditolak
- b. Apabila nilai signifikan ≤ 0,05 maka H₀ ditolak Ha diterima
- c. Koefisien deteriminasi

Koefisien deterinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dpenden. Nilai koefisien determinasi mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2015;83)

Rumus koefisien Deteriminasi adalah :

$$R^2 = (\text{adjusted } R \text{ square})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R² = koefisien korelasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisa Data

4.1.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,180 | 1,059 | | 1,114 | ,270 |
| Pengetahuan | ,768 | ,087 | ,640 | 8,874 | ,000 |
| Keterampilan | ,013 | ,054 | ,011 | ,232 | ,817 |
| Sikap | ,380 | ,080 | ,345 | 4,777 | ,000 |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil uji regresi linear berganda di atas adalah : $Y = 1,180 + 0,768 X_1 + 0,013 X_2 + 0,380 X_3$. Semakin besar nilai pada koefisien variabel bebas (X), maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

Hasil uji regresi di atas adapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,180 apabila tidak ada peningkatan nilai pengetahuan keterampilan dan sikap maka kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor akan konstan sebesar 1,180
- b. Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan (X₁) sebesar 0,768 menunjukkan bahwa apabila nilai pengetahuan (X₁) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor (Y) akan meningkat sebesar 0,768.
- c. Nilai koefisien regresi variabel keterampilan (X₂) sebesar 0,013 menunjukkan bahwa apabila nilai keterampilan (X₂) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai

Setwan Kabupaten Bogor (Y) akan meningkat sebesar 0,013 satuan.

- d. Nilai koefisien regresi variabel sikap (X₃) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa apabila nilai sikap (X₃) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor (Y) akan meningkat sebesar 0,380.
- e. Dari hasil uji regresi di atas juga diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor adalah variabel pengetahuan hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel pengetahuan sebesar 0,768.

4.2 Uji Hipotesis

4.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat di peroleh dengan menggunakan uji t. Nilai t tabel dalam penelitian ini untuk smapel yang berjumlah 67 dengan signifikansi 5% adalah sebesar = 1,996. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

| Variabel | nilai t tabel | nilai t hitung | Nilai sig. | Keputusan |
|--------------------------------|---------------|----------------|------------|-------------------------|
| Pengetahuan (X ₁) | 1,996 | 8,874 | ,000 | Ho ditolak, Ha diterima |
| Keterampilan (X ₂) | 1,996 | 0,232 | ,817 | Ho diterima, Ha ditolak |
| Sikap (X ₃) | 1,996 | 4,777 | ,000 | Ho ditolak, Ha diterima |

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial seperti pada table di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1. Variabel Pengetahuan (X₁)
Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,874 > t table sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5%

maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor dapat diterima.

2. Variabel Keterampilan (X₂)

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,232 < t table sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,817 > 0.05 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor ditolak.

3. Variabel Sikap (X₃)

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,777 > t table sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor dapat diterima.

a. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel didapat dari nilai df₁ = k-1, yaitu df₁ = 4-1= 3, dan nilai df₂ = n-k yaitu 67-4 = 63, sehingga nilai F tabelnya adalah sebesar 2,508. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis secara simultan.

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 311,657 | 3 | 103,886 | 141,956 | .000 ^b |
| | Residual | 46,104 | 63 | ,732 | | |
| | Total | 357,761 | 66 | | | |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), Sikap, Keterampilan, Pengetahuan

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Hasil hipotesis secara simultan seperti tampak pada tabel ANOVA di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai F hitung sebesar 141,956 dengan signifikansi sebesar 0,000.
2. Dan diketahui nilai F tabel untuk sampel berjumlah 67 dengan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,508

Berdasarkan ketentuan hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jika F hitung > F tabel maka dengan demikian dalam penelitian ini karena nilai F hitung sebesar 141,956 > F tabel 2,508, maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor dapat di terima. Yang berrarti bahwa secara simultan pengetahuan, keterampilan dan berpengaruh pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor.

4.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .933 ^a | .871 | .865 | .85546 |

a. Predictors: (Constant), Sikap, Keterampilan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Hasil uji koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,865 hal ini berarti kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sebesar 86,5% sedangkan sisanya yaitu 13,5% kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $8,874 > t$ table sebesar $1,996$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa keterampilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $0,232 < t$ table sebesar $1,996$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,817 > 0,05$.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,777 > t$ table sebesar $1,996$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor dengan nilai

F hitung sebesar $141,956 > F$ tabel $2,508$, dan signifiansi $0,000 < 0,05$.

5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor adalah variabel pengetahuan hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel lokasi sebesar $0,768$.
6. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar $0,865$ hal ini berarti kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sebesar $86,5\%$ sedangkan sisanya yaitu $13,5\%$ kinerja pegawai Setwan Kabupaten Bogor di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor, hal ini harus tetap dipertahankan karena pegawai dinilai telah memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya.
2. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa keterampilan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor, Disarankan perusahaan lebih sering lagi dilaksanakan pelatihan ataupun training untuk pegawai secara berkelanjutan misalnya melalui bimtek.
3. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor, hal ini juga harus

- dipertahankan bahwa sikap pegawai dalam pekerja yang sudah dinilai baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, agar mempertimbangkan adanya faktor-faktor lain selain kompetensi yang mungkin akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi, seperti Dalam hal ini banyak faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja organisasi, seperti faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, teknologi informasi dan motivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Mappiare. 2008. Psikologi Remaja. Surabaya: Usaha Nasional.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik). Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, S. (2013). Sikap manusia: teori dan pengukurannya (edisi ke-2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) Pengertian Kinerja diakses dari <http://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/msdm/> diakses pada tanggal 11 oktober 2011.
- Dessler, G. (2009 : 290). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 11. Alih Bahasa. Jakarta: PT Indeks.
- Emmyah (2009) dengan judul: "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang
- Fajar Maya Sari (2013) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. J. 2006). Organization, behavior, structure, and Proceces. (5th. Ed.). Texas: Business Publication Inc.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hadi, S.2011. Pendidikan Suatu Pengantar Surakarta.UNS Press.
- Halil Zaim, Mehmet Fatih Yaşar, and Omer Faruk Unal (2013) dengan judul "Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey"
- H. Hadari Nawawi, 2013; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Muchdarsyah Sinungan. 2011. Dasar-Dasar dan Teknik Manajemen. Bumi. Aksara. Jakarta
- Manullang, (2014), Manajemen Personalial, Edisi 3, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. L. dan J.H. Jackson. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. buku 1 dan buku 2, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, Ngalim. 2010. Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Riduwan. (2002). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ronald (2014), dengan judul "Pengaruh Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat
- Santoso, Singgih. 2012. Analisis SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Simanjuntak. 2015. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-16, Maret 2012). Bandung.
- Thoha. Miftah. (2014:52). Perilaku Organisasi. Penerbit : Rineka Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Winkel, W. S. 2004. Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama