



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SUB BAGIAN TATA USAHA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Disusun :

Misbahul Hasan
NPM. 1658632012010

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
(STIA) PEMBANGUNAN JEMBER
2021**



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SUB BAGIAN TATA USAHA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Publik
dan mencapai Gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP)

OLEH :
MISBAHUL HASAN
NPM. 1658632012010

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
(STIA) PEMBANGUNAN JEMBER
2021**

MOTTO

Hidup itu indah, jikalau kita tahu cara menghargainya.

Pelajari sesuatu dari hidup anda, sesuatu yang mampu mengubah hidup anda menjadi lebih baik lagi.

Nasrudin, Amaliyah. "Penyejuk Qolbu Kumpulan Motivasi dan Mutiara Sufi."
(2020).

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember” penulis persembahkan untuk :

1. Ayah dan Ibu tercinta (Kusmanto dan Hamida), yang selalu menjadi motivator dalam hidup saya yang senantiasa mengiringi disetiap langkah dengan segala kekuatan dan do'a.
2. Istri tercinta saya yang sentiasa selalu mendampingi saya baik dalam suka dan duka, yang selalu mensupport serta selalu memberikan harapan hidup untuk lebih maju lagi.
3. Anak tercinta saya yang selalu menjadi penyemangat dalam hidup saya. Semoga kita selalu mendapatkan bimbingan dan ridha dari Allah S.W.T. Aamiin.
4. Teman – teman serta sahabat seperjuangan di STIA “Pembangunan” Jember yang tidak bisa saya sebut satu persatu yang selalu sedia membantu dalam proses pengerjaan tugas akhir ini (Skripsi).
5. Dosen pembimbing (Ibnu Supriyadi, M.Si) yang sudah membimbing saya selama proses pengerjaan skripsi.
6. Almamaterku STIA “Pembangunan” Jember

PERSETUJUAN

Skripsi berjudul:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha
Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember

Hari : Kamis

Tanggal : 12 November 2021

Dosen Pembimbing Utama

Ibnu Supriyadi, SH, M.Si
NIP. 19591024 198503 1 001

Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Ibnu Supriyadi, SH, M.Si
NIP. 19591024 198503 1 001

PENGESAHAN

Telah diterima dan dipertahankan di depan panitia penguji skripsi Sekolah Tinggi Administrasi “Pembangunan” Jember Jurusan Administrasi Publik/ Bisnis Program Studi Ilmu Administrasi Publik/Bisnis.

Pada

Hari : Jum’at
Tanggal : 19
Bulan : November
Tahun : 2021

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Asmuni, MAP
NIDN. 0730127904

Ibnu Supriyadi, SH, M.Si
NIP. 19591024 198503 1 001

Anggota

1. **Nur Aini Mayasiana., S.Sos. M.Si** (.....)
NIDN. 0717058604
2. **Sampir Andrian Sukoco., SI.Kom, M.Si** (.....)
NIDN. 0724069003

Mengetahui
Ketua

Ir. Hendri Suparto, M.Si
NUPN. 9990457014

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Misbahul Hasan**
NPM : 1658632012010
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Minat Studi : Administrasi Publik

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember, *The Effect of Competence on Employee Performance in the Administrative Subdivision of the General Section of the Jember Regency Regional Secretariat* merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Kecuali dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya tanpa ada paksaan dari manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 19 November 2021
Yang membuat pernyataan

Materai

Misbahul Hasan
NPM. 1658632012010

ABSTRACT

Misbahul Hasan. 16586320121010. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. STIA “Pembangunan” Jember, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Ibnu Supriyadi, SH, M.Si. 2021.

The current era of the Industrial Revolution 4.0 must get serious attention from organizations, including by government agencies. The government must continue to strengthen its human resources in the digital era in order to realize a clean government, protect and provide good and fast services for the community. The role of employees in government agencies is very important because it helps the organization in realizing its vision and mission, of course with some component support, one of which is competence, competence can be called knowledge, skills and attitudes in carrying out work and good and satisfying work results. This study aims to determine the effect of employee competence consisting of Knowledge, Skills, Attitudes to Employee Performance in the Administrative Sub-Section General Section of the Jember Regency Regional Secretariat. The data used in this study are primary data. The data processing method uses a simple linear regression analysis method with the help of the SPSS 21 analysis tool. The results show that the variable competence of employee competencies consisting of Knowledge, Skills, Attitudes has a significant effect on Employee Performance in the Administrative Sub Division of the General Secretariat of the Jember Regency Government.

Keywords: competence, knowledge, skills, attitudes and employee performance

RINGKASAN

Misbahul Hasan. 16586320121010. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. STIA “Pembangunan” Jember, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Ibnu Supriyadi, SH, M.Si. 2021.

Di era Revolusi Industri 4.0 sekarang ini, tentunya sebuah organisasi termasuk instansi pemerintah ingin mewujudkan pemerintahan yang bersih yang melindungi dan memberikan pelayanan yang baik dan cepat kepada masyarakat. Peran pegawai pada instansi pemerintah sangat penting karena membantu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya, tentunya dengan beberapa komponen pendukung salah satunya adalah kompetensi, kompetensi bisa disebut pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan dan kebaikan dan hasil kerja yang memuaskan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah dalam penelitian ini adalah “Sejauh mana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan, Sikap terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Setda Kabupaten Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengolahan data menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan bantuan alat analisis SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai yang terdiri dari Pengetahuan, Keterampilan, Sikap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan Semesta Alam atas limpahan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan lancar, karya tulis ilmiah ini disusun sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Strata Sarjana S1 Administrasi Publik pada minat Administrasi Publik Program studi Ilmu Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari sempurna dan semua itu tidak lepas dari kodrat manusia penulis yang selalu mempunyai kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Terdapat banyak pihak yang memberikan bantuan moril dan materil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ir. Hendri Suparto, M.Si. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi “Pembangunan” Jember yang telah memimpin STIA “Pembangunan” Jember dengan penuh bijaksana.
2. Ibnu Supriyadi, SH, M.Si Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi.
3. Seluruh Dosen Pengajar, Staff Tata Usaha dan petugas perpustakaan STIA “Pembangunan” Jember
4. Seluruh Pegawai Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember yang sudah membantu penelitian saya.
5. Bapak Dan Ibu tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa baik secara spiritual dan materil
6. Teman-teman dan sahabat di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember yang telah member dukungan dan bantuan semoga kita sukses dimasa depan

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, Ridho dan hidayah Nya atas segala amal baiknya. Terlebih bagi umatnya yang sedang menuntut ilmu bermanfaat.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, semoga bias bermanfaat bagi semuanya, khususnya bagi penulis.

Jember, 12 November 2021

Penulis,

Misbahul Hasan

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|------------|
| Judul | i |
| Persembahan | ii |
| Motto | iii |
| Pernyataan | v |
| Pengesahan | vi |
| Ringkasan | ix |
| Kata Pengantar | x |
| Daftar Isi | xi |
| Daftar Tabel | xv |
| Daftar Gambar | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.3.1. Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.3.2. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Penelitian Dahulu | 9 |
| 2.2 Persamaan dan Perbedaan | 10 |

| | |
|---|----|
| 2.3. Landasan Teori..... | 11 |
| 2.3.1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.3.2. Pentingnya SDM dan Organisasi | 12 |
| 2.4. Konsep Kompetensi | 14 |
| 2.4.1. Definisi Kompetensi | 14 |
| 2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi..... | 15 |
| 2.4.3. Indikator Kompetensi..... | 16 |
| 2.5. Konsep Kinerja Pegawai | 18 |
| 2.5.1. Definisi Kinerja Pegawai | 17 |
| 2.5.2. Penilaian Kinerja..... | 19 |
| 2.5.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 20 |
| 2.5.4. Indikator Kinerja Pegawai | 21 |
| 2.6. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai | 25 |
| 2.7. Kerangka Pemikiran..... | 25 |
| 2.7. Hipotesis..... | 26 |

BAB III METODELOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1. Pendekatan dan Desain Penelitian | 27 |
| 3.2. Lokasi Penelitian..... | 27 |
| 3.3. Penentuan Populasi dan Sampel..... | 28 |
| 3.3.1. Populasi..... | 28 |
| 3.3.2. Sampel..... | 28 |

| | |
|---|----|
| 3.4. Definisi Operasional Variabel..... | 28 |
| 3.5 Teknik Penumpulan Data..... | 30 |
| 3.5.1 Data Primer | 30 |
| 3.5.2 Data Skunder..... | 31 |
| 3.5.3 Observasi..... | 31 |
| 3.5.4 Wawancara..... | 32 |
| 3.5.5 Kuesioner | 32 |
| 36. Instrumen Penelitian..... | 33 |
| 37. Teknik Analisa Data..... | 34 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 35 |
| 3.7.2 Uji Reabilitas | 36 |
| 3.7.3 Analisa Regresi Sederhana | 37 |
| 3.7.1 Uji Hipotesis | 37 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 39 |
| 4.2. Gambaran Umum Responden Penelitian..... | 41 |
| 4.3. Analisa Data Penelitian | 44 |
| 4.3.1.Uji Instrumen Data..... | 45 |
| 4.3.2.Hasil Uji Asumsi Klasik | 47 |
| 4.4. Pembahasan..... | 49 |

BAB V KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan.. 52

5.2. Saran..... 52

DAFTAR PUSTAKA 53

LAMPIRAN 54

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Indikator Kinerja Penunjang pada Sub Tata Usaha | 11 |
| Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu | 43 |
| Tabel 2.2 2 Indikator dalam variabel-variabel | 53 |
| Tabel 3.1 Skala Likert | 54 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 42 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 42 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 43 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 44 |
| Tabel 4.5. Rekapitulasi Perhitungan Validitas Variabel | 45 |
| Tabel 4.6. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Tingkat Reliabilitas Instrumen | 46 |
| Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | 47 |
| Tabel 4.8 Model Summary ^b | 50 |
| Tabel 4.9 Kriteria Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan | 50 |
| Tabel 4.10 Coefficientsa | 51 |

DAFTAR GAMBAR

Halaman

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran..... | 24 |
|-------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 2 Daftar Responden

Lampiran 3 Daftar Kuisisioner

Lampiran 4 Jawaban Kuisisioner

Lampiran 5 Diskripsi Responden

Lampiran 6 Hasil Analisis

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik di era Revolusi Industri 4.0 saat ini. Hal itu harus dilakukan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih mengayomi serta memberi pelayanan yang baik dan cepat kepada masyarakat. Pemerintah harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan pelayanan yang prima. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya agar bisa memberikan hasil kerja yang optimal,

Dalam pelayanan publik ini perlu didasari dengan kinerja atau *performance*. Menurut Prawiro Sentono (2010:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar undang-undang, dan sesuai dengan moral atau etika. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Pasal 1 ayat 10, bahwa kinerja ASN merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap PNS dalam unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja.

Tentunya dalam kinerja mempunyai target yang harus di capai atau terealisasi dan mempunyai kualitas dan kuantitas yang tentunya dapat memberikan manfaat besar kepada organisasi. Pada Pasal 10 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP RI) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjelaskan bahwa target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Kualitas dan kuantitas seorang pegawai dapat dilihat dari segi sumber daya manusianya karena pada dasarnya sumber daya manusia tersebut memberi pengaruh besar di dalam organisasi. Sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi (Ardana dkk, 2012). Handoko (2000:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi sehingga memerlukan cara-cara pengelolaan yang tepat yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang mengfokuskan diri pada unsur sumberdaya manusia serta pencapaian tujuan organisasi.

Peran pegawai di dalam instansi pemerintah maupun swasta itu sangatlah penting karena memang peran pegawai tersebut membantu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya, tentu dengan beberapa dukungan komponen salah satunya yaitu kompetensi, kompetensi bisa disebut pengetahuan, pengetahuan dalam bekerja, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil kerja yang baik serta memuaskan.

Peraturan Lembaga Administrasi Republik Indonesia (PLAN RI) Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN,) Tepatnya dalam Pasal 1 ayat (6) Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap/perilaku seorang DNA yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam fungsi kerjanya. Dan menurut Gordon dalam Sudarmanto (2009:203) kompetensi merupakan aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu keterampilan, pengetahuan, pemahaman, sikap, nilai, dan minat.

Berkembangnya pengetahuan dan keterampilan pada pegawai akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, Hutapea dan Thoha (2008:28) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan komponen utama kompetensi yang paling mudah diidentifikasi. Berhasilnya suatu tujuan organisasi sangat ditentukan dari kompetensi dan kinerja pegawainya karena menentukan

pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Aspek-aspek pribadi juga termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi-kompetensi akan mengarah kepada tingkah laku, sedangkan tingkah laku juga akan menghasilkan kinerja. Sedangkan Troter dalam Saifudin (2008) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Tentunya dengan faktor-faktor kompetensi yang memang sebagai penunjang atas keberhasilan organisasi.

Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Jember merupakan instansi yang mempunyai tugas dan fungsi yang diatur dalam Peraturan Bupati (Perbup) Jember Nomor 63 Tahun 2016 sebagai Pelayanan terhadap Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di mana sudah jelas pelayanan tersebut dilaksanakan demi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan. Dalam susunan struktur organisasi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember di pimpin oleh seorang Kepala Bagian yang membawahi tiga Kasubag yang terdiri dari :

- a. Sub Bagian Tata Usaha
- b. Sub Bagian Rumah Tangga
- c. Sub Bagian Perlengkapan

Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Jember merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan umum dan pengadministrasian umum dimana pelayanan dan pengadministrasian tersebut ditujukan kepada Pejabat Daerah di Kabupaten Jember terutama kepada Bupati, Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, Asisten, dan Juga Staf Ahli. Di era reformasi birokrasi sekarang Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember dituntut memberikan pelayanan yang prima serta menyelesaikan pekerjaan dan pengadministrasian yang cepat demi kelancaran jalannya kegiatan yang akan dilaksanakan tapi kenyataannya masih banyak kendala sehingga menghambat jalannya kegiatan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Sub Bagian Tata Usaha (Subag TU) Bagian Umum Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Jember. Ada dari indikator kinerja belum terealisasi sesuai dengan target yang ditentukan. Berikut indikator kinerja penunjang pada Sub Tata Usaha sebagai berikut :

Tabel 1.1 indikator kinerja penunjang pada Sub Tata Usaha

| No | Sasaran | Indikator Penunjang | Kinerja | Target | Realisasi | Capaian |
|----|---|--|---------|--------|-----------|---------|
| 1 | Melaksanakan administrasi dan engelolaan surat masuk dan surat keluar | Pengelolaan Surat Masuk dan Keluar dari Unit Kerja / Instansi Lain, Dalam Negeri/ Luar Negeri dan Non Departemen | | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Melaksanakan pendistribusian surat – surat dan undangan | Distribusi Undangan- Undangan khususnya kegiatan Pemkab Jember (termasuk undangan kegiatan HHBN) | | 100 | 100 | 100 |
| 3 | Melaksanakan pelayanan administrasi dan operasional kantor | Memenuhi pelayanan administrasi dan operasional kantor serta pengelolaan keuangan | | 100 | 74,90 | 74,90 |
| 4 | Menyelesaikan LAKIP dan Realisasi Kinerja OPD | Menyediakan LAKIP dan Realisasi Kinerja OPD | | 100 | 100 | 100 |
| 5 | Menyediakan Laporan Keuangan OPD akhir tahun | Menyediakan Laporan Keuangan OPD akhir tahun | | 100 | 100 | 100 |
| 6 | Menyelesaikan RKA dan RAPBD OPD | Menyediakan RKA dan RAP BD | | 100 | 100 | 100 |
| 7 | Terselesaikannya Laporan RKT OPD | Menyediakan Laporan RKT OPD | | 100 | 0 | 0 |

Sumber: Lakip Subag TU Bagian Umum Setda Kabupaten Jember, 2019

Setiap tahun, Instansi Pemerintah wajib membuat adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). LAKIP merupakan produk akhir dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang menggambarkan kinerja yang dicapai suatu instansi pemerintah dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang dibiayai oleh APBN/APBD. Tabel

1.1 adalah LAKIP pada Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Jember, khususnya pada Subag TU. LAKIP pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa Pengelolaan Masukan dan Keluaran Surat Satuan Kerja/Instansi Lain, Nasional/Luar Negeri dan Non Departemen telah dilaksanakan sesuai sasaran yang mencapai 100 persen. Kemudian, pendistribusian undangan khususnya kegiatan Pemkab Jember (termasuk undangan kegiatan HHBN) juga dilakukan sesuai dengan target mencapai 100 persen.

Sementara itu, kepatuhan pelayanan operasional perkantoran dan administrasi serta pengelolaan keuangan dari target 100 persen hanya 74,90 persen. Sisanya tidak tercapai karena ada beberapa kegiatan yang tidak bisa dilakukan akibat pandemi COVID-19. Penyediaan laporan keuangan OPD akhir tahun dan penyelesaian RKA dan RAPBD OPD mencapai 100 persen, belum ada satu pun laporan OPD RKT yang selesai karena pandemi COVID-19. Jadi pemenuhan dan pencapaiannya hanya 0 persen. Hal ini juga disebabkan karena banyak OPD yang tidak dapat menjalankan seluruh aktivitasnya akibat pandemi COVID-19.

Pada PLAN RI Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN telah dijelaskan bahwa pengembangan kompetensi adalah melalui pendidikan, pelatihan – pelatihan yang dilakukan dengan standar yang berlaku untuk memberikan daya ungkit atau pengetahuan bagi pegawai ASN dalam menjalankan tugasnya berfungsi dengan baik dan bertanggung jawab.

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember adalah kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pelatihan – pelatihan yang dimiliki pegawai, pegawai tentunya harus mempunyai sikap tanggung jawab atas apa yang menjadi tugasnya, tanggap saat diberikan tugas baru, dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mencoba inovasi baru baik berupa ide – ide yang dapat memudahkan pekerjaan, taat kepada peraturan,

kerja sama yang baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Mangkunegara (2010:9) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata Performance atau Real Performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan manifestasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang pada umumnya dijadikan dasar untuk menilai pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju pencapaian tujuan organisasi.

Dan pada Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sudah dijelaskan bahwa berdasarkan pemikiran tersebut, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN mengatur mengenai penilaian kinerja yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Undang-Undang ASN juga mengamanatkan agar penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Kualitas kerja pegawai dapat di ukur dari penyelesaian tugas dan pekerjaannya dimana pegawai dituntut memberikan hasil yang baik, dengan aturan yang berlaku dan juga kerja sama yang baik antar bagian. Kuantitas kerja pegawai juga dapat diukur dari penyelesaian tugas dan pekerjaan tepat waktu, tepat sasaran sesuai dengan target yang ditentukan sehingga realisasinya dapat menghasilkan manfaat besar kepada organisasi. Kedisiplinan pegawai tentunya menjadi sebuah prioritas baik disiplin dalam bekerja, kehadiran, istirahat dan pulang.

Kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang terkait dengan kinerja efektif dalam pekerjaan atau situasi dan kompetensi yang tentunya

akan mendorong kinerja yang baik berupa pengetahuan, skil, pengalaman, disiplin, serta kerjasama yang baik antar bagian untuk mendorong sukses dan jalannya sebuah organisasi, tentunya yang terjadi di Subag TU pada Bagian Umum Setda Jember itu sendiri berbeda dengan kenyataan yang ada banyak hal yang perlu diperbaiki lagi baik dari segi kompetensinya maupun dari segi kinerjanya. Maka dari uraian diatas peneliti mengambil judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada dasarnya dilakukan penelitian untuk mencari suatu jawaban dengan mengumpulkan data untuk memecahkan suatu masalah, menurut Sugiyono (2017) Rumusan masalah adalah sebuah pertanyaan yang dicari jawabannya dengan mengumpulkan data dalam bentuk berbagai rumusan masalah berdasarkan penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi. berdasarkan latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini adalah Sejauh Mana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai gambaran penelitian yang akan dilakukan. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan, peningkatan mutu pendidikan dan memberikan

sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan yang berkaitan tentang Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkap masalah yang timbul serta saran – saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya memberikan manfaat kepada instansi terkait dan juga bagi Institusi Pendidikan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu mempunyai peran penting dan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian berikutnya, sehingga dapat memperkaya teori untuk mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel. 2.1

Tabel. 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Jumlah Sampel | Variabel | Analisa Data | Hasil |
|----|------------------------------|---|---------------|---|--------------------------|---|
| 1 | Erviyanto, Wismayanti (2017) | Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar | 72 | Independent : Kompetensi Dependent : Kinerja Pegawai | Regresi Linear Sederhana | Terdapat Pengaruh signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai |
| 2 | Fauzi (2019) | Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekda Prov. Jabar | 42 | Independent : Kompetensi Dependent : Kinerja Pegawai | Path Analysis | Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 3 | Irwan (2016) | Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Mamuju Utara | 94 | Independent : Kompetensi Dependent : Kinerja Pegawai | Regresi Linier Berganda | Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai |

2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

1. Penelitian 1

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrat, Erviyanto. Wismayanti (2017) Persamaannya jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan

variable independent kompetensi dan dependent kinerja pegawai dan analisis data Regresi Linier Sederhana, perbedaan penelitian ini adalah lokasi serta jumlah sampel penelitian

2. Penelitian 2

Penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Fauzi (2019) Persamaannya jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan variable independent kompetensi dan dependent kinerja pegawai, perbedaan penelitian ini adalah lokasi serta jumlah sampel penelitian dan analisis datanya.

3. Penelitian 3

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Irwan (2016) Persamaannya jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan variable independent kompetensi dan dependent kinerja pegawai, perbedaan penelitian ini adalah lokasi serta jumlah sampel penelitian dan analisis datanya

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Definisi dan bahasan mengenai manajemen sumber daya manusia yang tergolong dalam perspektif internasional, atau makro, antara lain dikemukakan oleh Moses N. Kinggundu (1989), Basir Barthos (1990), dan Lembaga Manajemen FE UI (1993). Definisi dari Kinggundu tentang manajemen sumber daya manusia dalam perspektif internasional, atau makro adalah sebagai berikut :

“Human resource management ... is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives”

(manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personal (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional).

Sedangkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif mikro, biasanya sama dengan pengertian yang diberikan terhadap manajemen personalia, seperti dijelaskan oleh Edwin B. Flippo, yang dikutip oleh T. Hani Handoko, yakni “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan–kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”. Definisi yang senada juga dikemukakan oleh Wendell French, yakni sebagai “penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

2.3.2 Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia ini dapat disoroti dari berbagai perspektif. Moses K. Kinggundu, misalnya menyoroti relevansi dan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dari empat perspektif yaitu politik, ekonomi, teknologi, dan sosial budaya. S.P Siagian melangkah lebih jauh dengan memaparkan enam perspektif atau pendekatan untuk menjelaskan relevansi dan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Keenam perspektif tersebut adalah:

a. Perspektif Politik

Dalam perspektif ini, relevansi dan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia bermula dari keyakinan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting yang dimiliki suatu organisasi mulai dari level makro (negara), atau bahkan internasional hingga level mikro. Sumber daya manusia yang terdidik terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia kepada cita – cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

b. Perspektif Ekonomi

Manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi manakala tidak dikembangkan dan tidak ditingkatkan potensi – potensinya. Sebaliknya, manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi manakala segala

dayanya dikembangkan secara wajar dan meyakinkan. Kebutuhan manusia yang terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan banyak memberikan kontribusinya bagi keberhasilan organisasi.

a) Perspektif Hukum

Dalam organisasi manapun terdapat berbagai peraturan, ketentuan atau perjanjian-perjanjian yang kesemuanya pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan anggota-anggotanya antara orang-orang yang mempekerjakan dengan orang-orang yang dipekerjakan. Apa yang menjadi hak anggota akan menjadi kewajiban organisasi. Sebaliknya apa yang menjadi hak organisasi akan menjadi kewajiban anggotanya. Dengan demikian antara hak dan kewajiban terdapat kaitan yang sangat erat, jika salah satunya dilanggar maka dengan sendirinya akan menimbulkan ketidakseimbangan

b) Perspektif Sosio-Kultural

Ada dua alasan utama yang mendasari perspektif sosio-kultural yaitu : Pertama, sebagai manusia setiap orang tentu emnghendaki kehidupan yang lebih baik, hal ini hanya bisa diwujudkan jika orang mempunyai pekerjaan tertentu, kesempatan berkarya merupakan upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat. Orang bekerja tidak lagi semata – mata untuk emenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik melainkan juga menghendaki diwujudkannya kebutuhan sosio-psikologis.

Kedua, pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis terikat pada norma – norma sosial yang berlaku di dalam masyarakat dimana orang itu menjadi bagian, tidak ada dua organisasi yang persis sama dengan segala hal, nilai – nilai dalam suatu organisasi biasanya sangat erat kaitannya dengan unsur – unsur, seperti sejarah organisasi, dasar falsafahpembentukan organisasi, falsafah hidup pendiri organisasi, jenis kegiatan organisasi, konfigurasi anggota organisasi, para stakeholders yang harus dihadapi dan dipuaskan organisasi dan barang – barang dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi.

c) Perspektif Administrasi

Semua kemajuan dan keberhasilan manusia dalam berbagai aspek kehidupannya niscaya dicapai melalui organisasi, manusia tanpa organisasi, tanpa bantuan orang lain tidak akan dapat mewujudkan impian, cita – cita dan tujuan hidupnya. Ketergantungan kepada orang lain inilah yang mendorong manusia untuk senantiasa bekerja sama atau berorganisasi. Kenyataan yang demikian mengindikasikan bahwa maju atau mundurnya kehidupan manusia, terwujud atau tidaknya impian – impian, cita – cita indah manusia tergantung dari kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi termasuk sumber daya manusianya dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

d) Perspektif Teknologi

Relevansi dan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga negatif, banyak pekerjaan yang sekarang diambil ahli oleh mesin – mesin canggih, akibatnya banyak orang terpaksa kehilangan pekerjaan yang merupakan sumber penghasilannya. Di lain pihak, kemajuan teknologi juga membawa dampak positif yang sangat bermanfaat bagi organisasi, terutama dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitasnya. Tantangan – tantangan baru mulai muncul, manusia diharapkan agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan tersebut. Untuk itu manusia perlu bekal kemampuan, keterampilan, kecakapan dan keterampilan yang sesuai, organisasi – organisasi dituntut untuk bisa memanfaatkan berbagai kemajuan tersebut.

2.4 Konsep Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi, "kompetensi" dan "kompeten" yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, keterampilan dan pemberdayaan yang mengacu pada keadaan kekuasaan dan kepemilikan. Kamus bahasa Inggris menggambarkan kata 'competence' sebagai keadaan cocok, cocok, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja mengacu pada pemahaman tentang kesesuaian seseorang untuk pekerjaannya. Namun, dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua arti yang berbeda, tergantung pada kerangka acuan organisasi.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria acuan keefektifan dan/atau keunggulan pada posisi atau situasi tertentu. Kompetensi adalah karakter dasar seseorang yang menunjukkan cara berperilaku atau berpikir, yang diterapkan dalam berbagai situasi yang sangat luas dan berlangsung dalam waktu yang lama. Kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang mendasari yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (karakteristik), konsep diri, nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang dibawa seseorang yang berkinerja sangat baik ke tempat kerja.

Menurut Gordon dalam Sudarmanto (2009:203) bahwa kompetensi merupakan aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu, pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap dan minat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang diperlukan sumber daya manusia untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, sehingga suatu tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi persaingan

Menurut Michael Zwell (Wibowo, 2012: 283) faktor-faktor yang mempengaruhi persaingan antara lain:

1. Keyakinan dan nilai. Keyakinan orang tentang diri mereka sendiri dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2. Keterampilan. Pengembangan keterampilan yang secara khusus terkait dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi maupun kompetensi individu.
3. Pengalaman. Keterampilan dari banyak kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisir orang, berkomunikasi di depan kelompok, memecahkan masalah, dll.
4. Karakteristik kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi kemampuan manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk resolusi konflik, menunjukkan minat interpersonal, kemampuan untuk bekerja dalam tim, memberikan pengaruh, dan membangun hubungan.
5. Motivasi. Pemberian dorongan, penghargaan atas hasil kerja bawahan, pemberian pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
6. Masalah emosional. Hambatan emosional dapat membatasi dominasi persaingan.
7. Kapasitas intelektual. Kompetensi tergantung pada berpikir kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.
8. Budaya organisasi. Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi-misi organisasi, visi dan nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan, karyawan, dan proses organisasi.

2.4.3 Indikator kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*). Kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada secara efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (*comprehension*). Dalam kognitif dan afektif individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melakukan pemagangan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi agar efektif dan efisien.
3. Keterampilan (*skill*). Sesuatu yang dimiliki oleh seorang individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan untuk memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Dari konsep Kompetensi di atas bahwasanya pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan segala tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksinya, mampu menyelesaikan tugas tambahan dan juga juga memberikan pelayanan yang baik untuk pimpinan.

Wibowo (2012:86) menyatakan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Wibowo (2012:75) indikator dari kompetensi kerja yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
2. Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.
3. Perilaku (*attitude*) yaitu pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Penjelasan di atas, sesuai dengan PLAN RI Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN Pasal 1 ayat (6) Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, dan perilaku seorang ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

2.4 Konsep Kinerja Pegawai

2.5.1 Definisi Kinerja Pegawai

Hasibuan (2006:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan skp dan perilaku kerja.

2.5.2 Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2009) model evaluasi kinerja penilaian diri adalah:

1. Penilaian diri. Penilaian diri adalah pendekatan yang paling banyak digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Akurasi didefinisikan sebagai sikap kesepakatan antara penilaian diri dan penilaian lainnya. Peringkat lain dapat diberikan oleh atasan, bawahan, rekan kerja atau oleh individu itu sendiri. Penilaian diri sering digunakan dalam bidang sumber daya manusia, seperti: penilaian kinerja, penilaian kebutuhan pelatihan, analisis klasifikasi pekerjaan, perilaku kepemimpinan, dan lain-lain. Penilaian diri dilakukan jika staf mampu mengevaluasi proses dan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sebagai bagian dari tugas organisasi. Menilai diri sendiri atau dipengaruhi oleh berbagai kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan faktor sosiodemografi, seperti etnis dan pendidikan. Dengan demikian, tingkat kematangan pribadi dalam menilai pekerjaan menjadi hal yang perlu diperhatikan.
2. Kualifikasi Supervisor. Dalam organisasi dengan tingkat kematangan ganda, staf biasanya dinilai oleh manajer tingkat yang lebih tinggi, termasuk oleh penyelia atau penyelia langsung.

3. Evaluasi Mitra. Evaluasi mitra paling cocok untuk digunakan dalam kelompok kerja yang memiliki tingkat otonomi yang cukup tinggi. Ketika otoritas pengambilan keputusan pada tingkat tertentu telah didelegasikan oleh manajemen kepada anggota kelompok kerja. Evaluasi mitra dilakukan oleh semua anggota kelompok kerja dan umpan balik pribadi dievaluasi oleh komite kerja dan bukan oleh supervisor. Evaluasi mitra umumnya untuk pengembangan pribadi daripada evaluasi.
4. Penilaian bawahan. Evaluasi kinerja pribadi bawahan dilakukan terutama untuk tujuan memperoleh informasi dan pengembangan pribadi. Ketika penilaian ini digunakan untuk tujuan manajerial dan penilaian, penetapan gaji dan promosi, penggunaan penilaian ini, Program Penilaian Bawahan untuk Manajer dalam konteks perencanaan dan penilaian kinerja manajer tidak didukung.

Bernadin Russell (2006: 383) mengusulkan langkah awal yang dapat digunakan untuk mencapai target, yaitu:

1. Kalida. Hal ini mengagungkan bahwa proses atau hasil dari tindakan pelaksanaan ini adalah kepastian situasi atau kekhususan metafora.
2. Cantidad. Mewakili waktu produksi, misalnya jumlah rupiah, kutipan yang tidak diinginkan dan sukses.
3. Puntualidad. Medida menyelesaikan momentum selama musim, dengan fokus pada koordinat produk lain dan waktu yang tersedia untuk aplikasi lain.
4. Rentabilidad. Ini adalah lulusan yang kami memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) untuk meningkatkan hasil hasil atau kinerja produk dengan menggunakan metode yang unik.
5. Perlunya pengawasan. Adalah gramofobik bahwa seorang pekerja dapat mencapai angkatan kerja tanpa memerlukan penyelia untuk menghilangkan aksen aksesibel.
6. Berdampak antar pribadi. Ini adalah gram di mana kaisar mengawaki mobil, nama perusahaan dan perusahaan perusahaan komputasi dan bawahan.

2.4.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Según Mahmudi (2010:20), ada pendekatan multidisiplin yang unik pada fakultas fakultas. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor pribadi / individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (habilidad), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Equipo de facilitadores, equipo: el equipo tendrá miembros fuertes del equipo, senior, miembros del equipo y gerentes de equipo, así como un líder de equipo.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor, sistem: kerja kerja, fasilitas kerja o infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor situasional, meliputi: tekanan y perubahan lingkungan eksternal dan interno.

Menurut Wirawan (2009: 7-8) adalah alat investigasi yang bekerja dengan:

1. Faktor pegawai internal, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai, yaitu laktasi dan fakor yang mendistribusikan ketika iaberkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan secondwan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana mereka bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2.5.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006), indikator kinerja pegawai yakni sebagai berikut:

1. Kualitas. mKualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Berikut jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unidad jumlah, jumlah siklus aktivitas yang disain.
3. Dampak. Dimungkinkan untuk menggunakan sumis yang sama sebagai satu organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan kapasitas maksimum satu unit.

Dari konsep Kinerja Pegawai di atas bahwasanya pegawai dituntut mempunyai pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen untuk dapat melaksanakan segala tugas yang diberikan sesuai dengan tupoksinya.

2.5 Hubungan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009), kinerja memiliki hubungan dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Secara kompetitif, saya ingin menyampaikan belasungkawa saya kepada keluarga, teman, dan anggota keluarga. Jika Anda tidak ingin pergi, Anda dapat memutuskan untuk melakukannya, misalnya. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan dan pengalaman. Dalam hal kunjungan kompetitif, proyek akan dirancang dan diimplementasikan dengan bantuan pemasaran, komersialisasi dan pemrograman program sumber daya manusia.

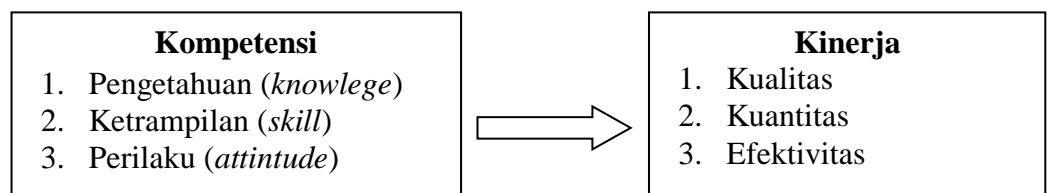
Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi Diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan

budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012: 323). Sriwidodo y Haryanto (2010) menyarankan agar Anda tidak meramalkan etos kerja Anda dan tidak meramalkan etos kerja Anda. Ada layanan layanan financiero yang tersedia yang dapat Anda gunakan untuk mempromosikan apoyo financiero.

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran/kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual



Pendapat Wibowo (2012: 75)

Pendapat Robbins (2006)

Pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi mempunyai sebuah peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian harus diupayakan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai kinerja baik dari para pegawai melalui pelaksanaan tugas – tugas pekerjaannya. Rivai (2015: 15) menggunakan el kinerja pegawai yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas dan pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya sementara maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan elain itu, Sugiyono (2017: 96) menjelaskan bahwa gerakan hip-hop merupakan respon semantik terhadap penjara jangka panjang, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kerlinger (2006: 30), hipotesis adalah dugaan (conjetural) suele estar compuesta por dos varian lebih. Hipotesis adalah kombinasi dari palatum perifer (declarativo) dan dihubungkan secara umum maupun khusus-variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H0 : Kompetisi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Menurut Sugiyono, suatu penelitian harus mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian adalah agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan diuji. Sedangkan hasil penelitian akan memperoleh pengetahuan baru sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2017: 3).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme, artinya fenomena/realitas/gejala dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, dapat diamati, terukur, dan ada hubungan sebab akibat. Penelitian kuantitatif ini menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya dengan instrumen penelitian dan untuk menganalisis datanya adalah statistik (Sugiyono, 2017:8).

Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta pengambilan hasilnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan agar dapat menjawab permasalahan yang ada. Lokasi penelitian yang penulis pilih adalah Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut yaitu karena belum ada peneliti yang melakukan penelitian di Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember, peneliti melihat belum optimalnya kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember yang sangat menarik untuk diteliti.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2017:80)“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah seluruh pegawai Sub Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:124) bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Karena beberapa pertimbangan, alasan karena sampel tersebut memenuhi kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Penjelasan di atas dijadikan sebagai acuan bahwa yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang berjumlah 30 orang yaitu pegawai Sub Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.

3.4 Definisi Operasional Variable

Definisi operasional variable merupakan langkah dalam penelitian yang dilakukan guna pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Definisi operasional variable merupakan penuntun peneliti dalam rangka pengujian hipotesis karena merupakan petunjuk dalam mengukur variable. Dengan kata lain, definisi operasional merupakan petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2006:46).

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Sugiyono (2017:38) Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi yang dimaksud variable penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Variable penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Variable bebas X (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variable bebas (X) pada penelitian ini adalah Kompetensi dengan indikator, (a) pengetahuan, (b) pemahaman, (c) kemampuan/keterampilan.

a) Pengetahuan

Kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada secara efektif dan efisien di perusahaan.

(b) Pemahaman (Memahami)

Kedalaman kognitif dan afektif individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melakukan pemagangan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi agar efektif dan efisien.

(c) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Contohnya adanya pelatihan – pelatihan

2. Variable terikat Y (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variable terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Indikator Kinerja Pegawai yang terdiri dari : (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Efektifitas.

(a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan.

(b) Kuantitas.

Merupakan kuantitas yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

(c) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, maka variable – variable dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1 Indikator dalam variabel-variabel

| No (1) | Variabel (2) | Indikator (3) | Item Pertanyaan (4) | Sumber (5) |
|--------|--------------|--|---|---|
| 1. | Kompetensi | - Pengetahuan (<i>knowledge</i>) - Ketrampilan (<i>skill</i>) - Perlaku (<i>attintude</i>) | <p>1. Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai <i>Job description</i></p> <p>2. Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung-jawab</p> <p>1. Ketrampilan yang saya memiliki mem-percepat penye-lesaikan pekerjaan yang diberikan orga-nisasi/pemerintah</p> <p>2. Ketrampilan yang saya miliki membuat kerjasama dengan tim lebih baik</p> <p>1. Saya selalu mema-tuhi aturan organi-sasi/ pemerintah</p> <p>2. Saya selalu tanggap dan rajin melak-sanakan tugas dari atasan</p> | <p>-Wibowo (2007)</p> <p>-Gordon da-lam Sutrisno (2011)</p> <p>-Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018</p> |
| 2 | Kinerja | -Kualitas | 1. Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai <i>Job description</i> | <p>- Robbins (2006),</p> <p>- Hasibuan (2006)</p> |

| | | |
|--------------|--|--|
| -Kuantitas | <p>3. Ketrampilan yang saya memiliki mempercepat penyelesaian pekerjaan yang diberikan organisasi/pemerintah</p> <p>4. Ketrampilan yang saya miliki membuat kerjasama dengan tim lebih baik</p> | <p>- Mangkune gara, (2009)</p> <p>- Mahmudi (2010)</p> |
| -Efektivitas | <p>1. Saya mampu mengerjakan sejumlah tugas yang diberikan atasan</p> <p>2. Saya selalu bekerja sesuai jam kerja yang berlaku</p> <p>3. Saya merasa nyaman dengan beban kerja yang saya emban saat ini</p> <p>1. Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab</p> <p>2. Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab</p> <p>3. Ketika sedang bekerja, saya merasa menikmati dengan ikhlas apa yang saya kerjakan</p> | |

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu kegiatan penelitian tentunya diperlukan adanya sebuah data. Bila dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Menurut Lofland dan Lofland dalam bukunya Moleong (2014:157) mengatakan bahwa sumber data utama dalam

penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:225). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer berupacatatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan beberapa pegawai Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.

3.5.2 Data Sekunder

Sugiyono (2017:225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, laporan-laporan kegiatan yang diadakan oleh pegawai Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau metode pengumpulan data maka metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Oleh karena itu peneliti harus menggunakan teknik pengumpulan data yang tepat. Ketepatan dalam menentukan dan memilih teknik pengumpulan data merupakan salah satu syarat bagi keberhasilan penelitian. Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang tepat, diharapkan dapat mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang valid dan informasi yang diperlukan dapat saling melengkapi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan rincian sebagai berikut :

3.5.3 Observasi

Menurut Tjetjep Rohendi Rohidi (2011:182) dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Seni mengemukakan bahwa: Metode observasi adalah cara yang digunakan untuk mengamati sesuatu, seseorang, suatu lingkungan atau suatu keadaan dengan sangat rinci, dan mencatatnya secara akurat dalam berbagai cara. . Adanya observasi peneliti memungkinkan untuk mengetahui kegiatan Bagian Tata Usaha Sekretariat Jenderal Kabupaten Jember yang berada di Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa observasi adalah kegiatan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan penyelidikan untuk mencapai hasil yang maksimal.

3.5.4 Wawancara

Wawancara atau yang biasa disebut dengan wawancara lisan atau angket, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari yang diwawancarai (nara sumber)” (Arikunto, 2006: 155). Pendapat di atas senada dengan Ratna, (2010: 222) dalam bukunya *Research Methodology for Cultural Studies and the Humanities in General*, yang menyatakan bahwa: Wawancara adalah cara memperoleh data secara tatap muka, dengan cara berbicara, baik antar individu. dan antara individu dan individu dengan kelompok. Wawancara terdiri dari dua komponen, yaitu pewawancara, yaitu peneliti itu sendiri dan orang yang diwawancarai. Pendapat kedua sebelumnya.

Wawancara digunakan untuk memperjelas atau mendukung jawaban langsung antara peneliti dengan pegawai Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dapat digambarkan sebagai sebuah interaksi yang melibatkan antara pewawancara (orang yang bertanya) dengan yang diwawancarai (orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan), dengan maksud mendapatkan informasi yang sah dan dapat dipercaya.

3.5.3 Kuesioner/Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2017: 142). Sementara Suharsimi (1995:136-138) mengatakan angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang (√) pada kolom atau tempat yang sesuai. Angket terbuka adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikain rupa sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Angket campuran yaitu gabungan antara angket terbuka dan tertutup. Angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:136) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142), angket atau kuis adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner merupakan instrumen penelitian pertama yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Nazir (2003:203) menjelaskan bahwa angket adalah “alat pengumpulan data yang berupa pertanyaan, yang sering disebut secara umum sebagai angket atau daftar yang cukup rinci dan lengkap”. Mc Millan dan Schumacher (2004:357) menjelaskan bahwa “angket merupakan teknik yang banyak digunakan untuk memperoleh informasi dari objek, Sekretariat Daerah Kabupaten Jember tinggal memilih jawabannya.

Instrumen dikembangkan dengan menggunakan skala tipe Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk masing-masing variabel dengan lima alternatif respon sebagai berikut:

Tabel. 3.6 Skor Alternatif Jawaban

Tabel 3.1 Skala Likert

| Skor Alternatif Jawaban Kompetensi | | Skor Jawaban |
|------------------------------------|------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | Selalu (SL) | 5 |
| Setuju (S) | Sering (SR) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | Kadang – Kadang (KD) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | Jarang (JR) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | Tidak Pernah (TP) | 1 |

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian tidak akan berarti jika tidak punya nilai. Penelitian dapat dikatakan memiliki manfaat jika hasil penelitian tersebut bisa dipertanggung jawabkan dengan menggunakan analisis yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian melalui penelitian prosedural sehingga dapat dipertanggung jawabkan ke ilmiahannya. Analisis data bertujuan untuk menyusun data dengan cara yang bermakna sehingga dapat dipahami. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif.

Penelitian ini merupakan jenis kausal komparatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk membandingkan suatu variabel (objek penelitian), antara subjek yang berbeda atau waktu yang berbeda dan menemukan hubungan sebab-akibatnya. Dengan tujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan

sebab akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi sederhana. Penelitian ini dirancang dengan cara penelitian survei.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti, teknik pengujian yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal setiap item dalam pertanyaan yang diuji validitasnya berkorelasi dengan skor ordinal keseluruhan item; jika koefisien korelasinya positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif, item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari daftar. kuesioner atau diganti dengan pernyataan korektif. Rumus korelasi product-moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisiensi korelasi antara variable x dan y

N : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor butir soal

$\sum Y$: Jumlah skor total soal

$\sum X^2$: Jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum Y^2$: Jumlah skor total kuadrat butir soal

Kriteria Pengujian :

Kemudian hasil r_{xy} dikonsultasikan dengan harga kritis product moment (r tabel)

- a) Jika r hitung > dari r table pada derajat bebas n-k dengan taraf signitifikan 5% maka dinyatakan valid

- b) Jika r hitung < dari table pada derajat bebas $n-k$ dengan taraf signifikansi 5% maka dinyatakan tidak valid

3.7.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2017:173). Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali sehingga menghasilkan data yang sama (konsisten). Menurut Sugiyono (2017:173), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Setelah diuji validitasnya maka selanjutnya menguji reliabilitas.

Ghozali (2016:47) Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran kuesioner dan indikator hasil pengukuran variabel atau konstruk. Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan berkali-kali untuk mengukur indikator yang sama atau indikator yang reliabel, akan menghasilkan data yang sama atau reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga sama dengan uji validitas menggunakan program SPSS menggunakan one shot atau one time, dengan kriteria variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,70 (Ghozali, 2016:48)

3.7.2 Analisis Garis Regresi Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kompetensi)

a = Konstanta

b = Bilangan koefisien regresi

X = Variabel independen

Sedangkan untuk nilai konstanta a dan b dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y_i \sum X_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - \sum X_i^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum Y_i \sum X_i}{n \sum X_i^2 - \sum X_i^2}$$

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependent. Menurut Ghozali (2016:97) Uji-t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum lokasi penelitian merupakan suatu tempat di mana penelitian ini dilaksanakan. Daerah yang dijadikan tempat untuk mengadakan penelitian ini adalah Subag TU pada Bagian Umum Setda Kabupaten Jember yang beralamat di Jalan Sudarman Kelurahan Jember Lor Kecamatan Patrang Kabupaten Jember. Dengan mengetahui deskripsi daerah penelitian ini akan membantu penulis dalam memahami situasi, kondisi serta kinerja maupun permasalahan yang dihadapi guna memperoleh data lebih lanjut. Hal ini sangat mendukung dalam suatu kegiatan penelitian baik memudahkan dalam mengumpulkan informasi dan data.

Gambaran mengenai daerah penelitian ini dapat dilakukan dengan beberapa cara yang diantaranya melalui observasi atau pengamatan langsung dari data – data skunder yang telah diperoleh tersebut. Selanjutnya dapat dijadikan pembandingan bagi data – data primer yang diperoleh setelah melakukan penelitian.

Kabupaten Jember adalah sebuah daerah yang merupakan bagian dari wilayah Provinsi Jawa Timur (Jatim). Kabupaten Jember berada di lereng Pegunungan Yang dan Gunung Argopuro membentang ke arah selatan sampai dengan Samudera Indonesia. Kabupaten Jember mempunyai kedudukan dan peran yang strategis sebagai salah satu Pusat Kegiatan Wilayah (PKW). (<https://www.jemberkab.go.id>).

Dengan berlakunya Otonomi Daerah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah, maka sejak 1 Januari 2001 Pemerintah Kabupaten Jember juga telah melakukan penataan kelembagaan dan struktur organisasi. Salah satunya penghapusan Kota Administratif Jember. Terhitung mulai 1 Januari 2001 Kabupaten Jember memasuki paradigma baru dalam sistem pemerintahan, yaitu dari sistem sentralisasi ke sistem desentralisasi atau Otonomi Daerah. Kabupaten Jember memiliki keleluasaan penuh untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya

sendiri sesuai keinginan dan aspirasi rakyatnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku, dengan misi utama, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sebagai sebuah kabupaten, Kabupaten Jember dipimpin oleh seorang bupati yang dibantu oleh seorang wakil bupati. Keduanya dipilih secara langsung oleh rakyat melalui pemilihan umum (pemilu) kepala daerah. Sedangkan pejabat struktural tertinggi dari PNS adalah seorang sekretaris daerah (sekda). Sekda dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh kepala bagian (kabag). Salah satunya kepala bagian umum (kabag) umum yang membawahi sejumlah kepala sub bagian (kasubag) dan sejumlah staf. Tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing tertuang dalam Peraturan Bupati (Perbup) Kabupaten Jember Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Serta Tata Kerja Setda Jember. Berdasarkan Perbup Nomor Tahun 2021, tepatnya pasal 41 diketahui Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan TU pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga serta tugas lain tugas lain yang diberikan oleh Asisten I Bidang Administrasi. - Bagian Umum mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

- a. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan bidang tata usah pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga
- b. Menyiapkan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang tata usaha staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.
- c. Melaksanakan urusan administrasi keuangan Bupati dan Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, Asisten dan Staf Ahli;
- d. Melaksanakan urusan perjalanan dinas Bupati dan Wakil Bupati, Sekretariat Daerah, Asisten dan Staf Ahli;
- e. Melaksanakan urusan perlengkapan Bupati dan Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah;
- f. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh asis administrasi umum yang berkaitan dengan tugasnya pengelola kekayaan daerah
- g. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

Pada pasal 42 Perbup Nomor 1 Tahun 2021 Tentang Sedangkan Subag Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Umum memiliki tugas mengelola administrasi tata usaha keuangan setda, TU pimpinan, staf ahli dan urusan kepegawaian di lingkup setda, menyiapkan kebutuhan administrasi peralatan dan perlengkapan perkantoran, mengelola kekayaan daerah serta tugas lain yang diberikan oleh Kabag Umum Pemkab Jember. Untuk melaksanakan tugas Subag TU pimpinan, staf ahli dan kepegawaian memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengelolaan administrasi perkantoran serta pemantauan sekaligus evaluasi yang meliputi kegiatan TU umum, persuratan, kepegawaian setda, asisten sekda, staf ahli dan rapat-rapat dinas.
- b. Mengelola kearsipan
- c. Mneyelenggarakan penyusunan, pengetikan, penggandaan dan penataan proses pengiriman surat menyurat dinas Bupati/Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, Asisten, Staf Ahli dan termasuk gaji pegawai di lingkungan sekda.
- d. Mengarahkan dan penataan penyediaan dan pendistribusian surat yang diturunkan dari pimpinan.
- e. Melaksanakan administrasi tata usaha keuangan Bupati dan Wakil Bupati, Setda, Asisten, Staf Ahli dan termasuk gaji pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah;
- f. Mengelola administrasi keuangan dan barang;
- g. Memproses ijin pemakaian/penggunaan gedung/rumah dinas (Wisda Prajamukti Surabaya, Wisma Yogyakarta dan Balai Serba Guna);
- h. Menyediakan pakaian dinas Bupati/Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, Asisten dan Staf Ahli;
- i. Menyediakan kebutuhan hari-hari besar nasional;
- j. Menyediakan akomodasi tamu pemerintah daerah, perjalanan dinas Bupati/Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, Asisten, Staf Ahli; dan
- k. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Penelitian ini memakai responden seluruh pegawai Subag TU Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Umum di Bagian Umum Setda di Kabupaten Jember.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan semua responden sebagai sampel karena jumlahnya tidak terlalu banyak. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai pada Subag TU Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Umum Bagian Umum Setda di Kabupaten Jember. Data diperoleh melalui teknik kuisisioner. Responden diminta untuk memilih satu alternatif dari 5 (lima) pernyataan yang tersedia. Peneliti mendistribusikan kuisisioner dalam jangka waktu dua minggu. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 29 pegawai Sub Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Umum sebagai objek penelitian, diperoleh beberapa karakteristik umum responden yang meliputi, bagian, umur, pendidikan, lama bekerja.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dapat diklasifikasikan berdasarkan karakteristik umum yang diperoleh untuk memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai objek penelitian yang diteliti. Frekuensi responden dapat didistribusikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pekerjaan, pendidikan dan lama berlangganan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Cumulative Percent (%) |
|-------|-----------|-----------|------------------------|
| Valid | Laki-Laki | 17 | 55,2 |
| | Perempuan | 13 | 48,8 |
| | Total | 30 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.1 jumlah responden yang paling banyak jenis kelaminnya adalah laki-laki. Jumlah responden laki-laki 17 (55,2%). Sedangkan responden perempuan sebanyak 13 (44,8%). Dari data di atas diketahui jumlah responden Subag TU Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Umum di Bagian Umum Sekretariat Daerah (Setda) di Kabupaten Jember adalah laki-laki sebanyak 17 orang.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Pegawai Berdasarkan Umur

| Rentan Usia | Frequency | Cumulative Percent (%) |
|-------------|-----------|------------------------|
| Usia 20-30 | 7 | 24,2 |
| Usia 30-40 | 9 | 27,6 |
| Usia 40-50 | 11 | 37,9 |
| Usia 50-60 | 3 | 10,3 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui umur responden yang berumur 20 sampai 30 tahun sebanyak 7 orang (24,2 %). Responden yang berumur antara 30 sampai 40 tahun 8 orang (27,6 %). Responden yang berumur antara 40 sampai 50 tahun 11 orang (37,9 %). Responden dari Sub Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Umum di Bagian Umum Sekretariat Daerah (Setda) di Kabupaten Jember yang paling banyak berumur antara 40 sampai 50 tahun 11 orang (37,9%).

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Karyawan Berdasarkan Jenis Pendidikan | | |
|--|---------------|-----------------------|
| Pendidikan | Jumlah | Prosentase (%) |
| S2 | 2 | 6,9 |
| S1 | 12 | 37,9 |
| D3 | 2 | 6,9 |
| SMA | 11 | 37,9 |
| SMK | 2 | 6,9 |
| STM | 1 | 3,5 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui pendidikan responden yang pascasarjana (S2) sebanyak 2 orang (6,9%). Responden yang berpendidikan Sarjana (S1) 12 orang (37,9 %). Responden yang berpendidikan D3 2 orang (6,9 %). Responden yang berpendidikan SMA 11 orang (37,9%). Responden yang berpendidikan SMK sebanyak 2 orang (6.9%), Responden yang berpendidikan STM sebanyak 1 orang (3,5%). Responden pegawai Subag TU Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Umum di Bagian Umum Sekretariat Daerah (Setda) di Kabupaten Jember paling banyak berpendidikan SMA/SMK/STM sebanyak 14 orang atau 48,3%.

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pegawai Berdasarkan masa Kerja

| Karyawan Berdasarkan Masa Kerja | | |
|--|---------------|-----------------------|
| Masa Kerja | Jumlah | Prosentase (%) |
| 1 - 10 tahun | 10 | 31 |
| 11-20 tahun | 15 | 51,7 |
| 21-30 tahun | 5 | 17,3 |
| Jumlah | 30 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui masa kerja responden pegawai Subag TU Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Umum di Bagian Umum Sekretariat Daerah (Setda) di Kabupaten Jember beragam. Responden yang masa kerja 1-10 tahun hanya 10 orang (31%). Responden yang masa kerja 11-20 tahun sebanyak 15 orang (51,7%). Responden yang masa kerjanya 1-30 sebanyak 5 orang (17,3 %). Responden pegawai Sub Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian Umum di Bagian Umum Sekretariat Daerah (Setda) di Kabupaten Jember paling banyak masa kerjanya 11-20 tahun sebanyak 15 orang (51,7%).

4.3 Analisis Data Penelitian

Dalam sebuah penelitian kuantitatif kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan objektif. Karena itu perlu dilakukan uji keabsahan data dalam penelitian kuantitatif. Uji keabsahan difokuskan pada uji

validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Sedangkan reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan yang diperoleh peneliti. Hasil penelitian disebut reliabel jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam objek yang ada warnanya merah maka objek tersebut warnanya merah sekarang dan besok warnanya tetap merah. Sugiyono (2017) mengatakan pengolahan data hasil jawaban kuisioner (data primer) didahului dengan uji validitas instrumen (butir pernyataan) untuk mengetahui kelayakan dari penggunaan butir pernyataan dalam penelitian. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian instrumen dilakukan dengan bantuan program *SPSS*.

4.3.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas rumus korelasi sering digunakan. Kriteria yang digunakan berasal dari alat uji itu sendiri dan masing-masing variabel unsur p dikorelasikan dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi product-moment. Pengujian ini menggunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode product moment Pearson adalah tinggi, sehingga dikatakan valid. Nilai korelasi menentukan ada atau tidaknya hubungan serta arah dari hubungan kedua variabel tersebut. Besar kecilnya hubungan antar dua variabel dinyatakan dalam bilangan koefisien korelasi yang disimbolkan r . Adapun interpretasi dari nilai korelasi tersebut (Sugiyono, 2017) adalah

$0,00 - 0,199 =$ sangat rendah

$0,20 - 0,399 =$ rendah

$0,40 - 0,599 =$ sedang

$0,60 - 0,799 =$ kuat

$0,80 - 1,000 =$ sangat kuat.

Jadi semakin dekat ke \pm maka nilai koefisien korelasi semakin kuat sedangkan makin dekat 0 maka nilai koefisien korelasi makin lemah. Koefisien korelasi sama dengan \pm dikatakan sempurna. Kriteria validitas p item atau butir pernyataan adalah jika r (koefisien korelasi antara skor butir pernyataan dengan

total skor) > 0,30 berarti item atau butir pernyataan tersebut valid (Sugiyono, 2017). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows*.

Tabel 4.5 Rekapitulasi Perhitungan Validitas Variabel

| Indikator | <i>Pearson Correlation</i> | Keterangan |
|-----------|----------------------------|------------|
| X1.1 | 0,572 | valid |
| X1.2 | 0,617 | valid |
| X1.3 | 0,574 | valid |
| X1.4 | 0,523 | valid |
| X1.5 | 0,458 | valid |
| X1.6 | 0,533 | valid |
| Y1.1 | 0,701 | valid |
| Y1.2 | 0,697 | valid |
| Y1.3 | 0,664 | valid |
| Y1.4 | 0,602 | valid |
| Y1.5 | 0,459 | valid |
| Y1.6 | 0,587 | valid |
| Y1.7 | 0,675 | valid |
| Y1.8 | 0,581 | valid |
| Y1.9 | 0,682 | valid |

Sumber: hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 45 dapat diketahui hasil perbandingan r_{hitung} yang merupakan koefisien korelasi dengan $r_{ketetapan}$ yang mana hal itu menunjukkan bahwa semua r_{hitung} lebih besar yaitu X1.1 adalah 0,572 dan X1.2 adalah 0,617. Kemudian Y1.1 adalah 0,701 dan Y1.2 adalah 0,697, Y1.3 adalah 0,664, Y1.4 adalah 0,602 dan Y1.5 adalah 0,459. Kemudian Y1.6 adalah 0,587 dan Y1.7 adalah 0,675. Dilanjutkan Y1.8 adalah 0,581 dan Y1.9 adalah 0,682. Karena *Pearson Correlation* masing-masing instrumen lebih besar dari R_{tabel} 0,3673, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen adalah **VALID**

b. Uji Reliabilitas:

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari reliabilitas nomor butir pernyataan angket dengan menggunakan rumus alpha butir standar. Setelah didapatkan nilai alpha, kemudian bandingkan nilai tersebut dengan bilangan kritis yang telah ditentukan. Pada pengujian ini uji reliabilitas menggunakan software SPSS for Windows 22.0 dengan pendekatan statistik Cronbach Alpha. Karena jumlah elemen deklarasi untuk setiap variabel kurang dari sepuluh elemen, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Santoso, 2002:200).

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Tingkat Reliabilitas Instrumen

| Indikator | <i>Cronbach's Alpha if item Deleted</i> | Keterangan |
|------------------|--|-------------------|
| X1.1 | 0,917 | Reliabel |
| X1.2 | 0,922 | Reliabel |
| X1.3 | 0,907 | Reliabel |
| X1.4 | 0,911 | Reliabel |
| X1.5 | 0,916 | Reliabel |
| X1.6 | 0,905 | Reliabel |
| Y1.1 | 0,911 | Reliabel |
| Y1.2 | 0,911 | Reliabel |
| Y1.3 | 0,900 | Reliabel |
| Y1.4 | 0,932 | Reliabel |
| Y1.5 | 0,902 | Reliabel |
| Y1.6 | 0,921 | Reliabel |
| Y1.7 | 0,912 | Reliabel |
| Y1.8 | 0,904 | Reliabel |
| Y1.9 | 0,918 | Reliabel |

Suber: hasil olah data SPSS

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai α p variabel $>$ dari nilai kritis reliabilitas. Variabel $X_{1,1}$ adalah $0,917 > 0,60$, variabel $X_{1,2}$ adalah $0,922 > 0,60$, Variabel $X_{1,3}$ adalah $0,907 > 0,60$, Variabel $X_{1,4}$ adalah $0,911 > 0,60$, Variabel

X_{1.5} adalah 0,916 > 0,60, Variabel X_{1.6} adalah 0,905 > 0,60. Variabel *Kinerja* Y_{1.1} adalah 0,911 > 0,60, dan Variabel Y1.2 adalah 0,911 > 0,60, Variabel Y1.3 adalah 0,900 > 0,60, Variabel Y1.4 adalah 0,932 > 0,60, Variabel Y1.5 adalah 0,902 > 0,60, Variabel Y1.6 adalah 0,921 > 0,60, Variabel Y1.7 adalah 0,912 > 0,60, Variabel Y1.8 adalah 0,9041 > 0,60 dan Variabel Y1.2 adalah 0,918 > 0,60.

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat ditarik kesimpulan semua item pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya karena hasil pengukuran relatif konsisten. Walaupun pernyataan itu diberikan dua kali atau lebih kepada responden yang berbeda sehingga kuesioner ini bisa digunakan untuk penelitian berikutnya. Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing instrumen $\geq 0,06$, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen adalah **RELIABEL**.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data:

Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

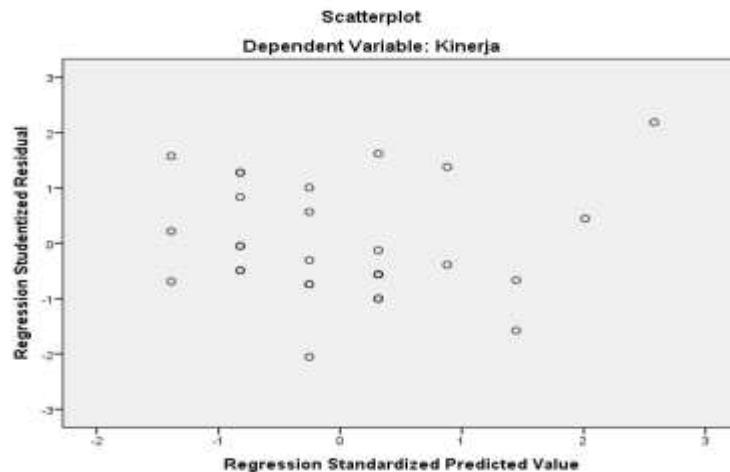
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 29 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 2,28817820 |
| | Absolute | ,140 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,140 |
| | Negative | -,104 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,754 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,621 |

a. Test distribution is Normal, b. Calculated from data.

Menurut Ghozali (2012) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value $> 0,05$ maka data terdistribusi normal dan jika probability value $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

Berdasarkan tabel 4.7 besarnya Kolmogorov-smirnov Z adalah 0,754 dan signifikansi pada 0,621. Karena hasil signifikansi sebesar $0,621 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Data yang normal tersebut tidak perlu diperbaiki karena model regresi sudah baik. Dengan demikian maka residual dinyatakan terdistribusi Normal Karena Nilai signifikansi 0,621 yang artinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas:



Gambar 4.1

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram *scatterplot*.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap kinerja pegawai serta titik-titik menyebar ke atas dan di bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak ada/ tidak membentuk pola yang jelas pada titik titiknya. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga berdasarkan beberapa hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

c. Hasil Regresi Linier Sederhana:

Tabel 4.8 Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,414 ^a | ,172 | ,741 | 2,33017 | 1,512 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS yang diunjukkan dalam Tabel 4.8 di atas didapat angka R sebesar 0,414. Siregar (2014) mengatakan terdapat kriteria tingkat korelasi dan kekuatan hubungan yang bisa menyimpulkan kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang bisa dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Kriteria Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| Nilai Korelasi (R) | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 0,100 | Sangat Kuat |

Sumber : Siregar, 2014

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, kriteria tingkat korelasi dan kekuatan hubungan di bawah R sebesar 0,414 masuk kategori cukup. Dengan hasil pengolahan data maka bisa disimpulkan nilai R sebesar 0,414 menunjukkan

adanya nilai korelasi dengan tingkat hubungan yang cukup kuat dari variabel bebas *Kompetensi* (X1), terhadap variabel terikat *Kinerja* (Y). Selanjutnya nilai koefisien determinasi (adjusted R square) menunjukkan hasil sebesar 0,741 atau 74,1%, hal itu menunjukkan bahwa nilai tersebut menjelaskan bahwa kontribusi persentase pengaruh variabel bebas *Kompetensi* terhadap variabel terikat *kinerja* yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 74,1% sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Hasil Uji t

Pengujian dengan Uji t ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 10 Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 22,946 | 6,366 | | 3,605 | ,001 | | |
| 1 Kompetensi | ,590 | ,250 | ,414 | 2,365 | ,025 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel *Kompetensi*

Nilai t hitung dari variabel *Kompetensi* diketahui sebesar 3,605 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal itu menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari pada nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$), dengan demikian bisa disimpulkan variabel *Kompetensi* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*. **Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis tidak t diterima.**

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel kompetensi yang terdiri dari indikator Pengetahuan (*knowlege*), Ketrampilan (*skill*), Perilaku (*attintude*) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan indikator Kualitas, Kuantitas dan Efektivitas. Dengan demikian semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Subag TU Bagian Umum Setda Kabupaten Jember maka kinerjanya juga akan lebih baik lagi. Hasil analisis yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Erviantono, Wismayanti (2017), Fauzi (2019) dan Irwan (2016). Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, pegawai Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Mereka memiliki pengetahuan (*knowlege*) yang baik, Ketrampilan (*skill*) yang cakap, dan perilaku (*attintude*) yang baik sebagai aparat sipil Negara (ASN) dalam melayani masyarakat Jember.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan pendapat dari Wirawan (2009) yang menyatakan kinerja memiliki hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja sebagai fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi menggambarkan karakteristik pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh SDM akan mampu meningkatkan kinerja seperti yang disampaikan oleh Wibowo (2012). Juga sama dengan pendapat Sriwidodo dan Haryanto (2010) yang mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Dari beberapa pengertian diatas merupakan teori yang mengatakan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan pengujian uji parsial (Uji t) maka : Berdasarkan Nilai t hitung dari variabel *Kompetensi* diketahui dengan angka sebesar 3,605 dan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal itu menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel *Kompetensi* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*. **Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis tidak dapat diterima.**

5.2 Saran

1. Subag TU Bagian Umum Setda Kabupaten Jember dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kompetensinya untuk mewujudkan tujuan pemerintahan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
2. Bagi peneliti selanjutnya. Pada penelitian ini masih terdapat sejumlah kekurangan sehingga peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian dengan topik yang sama diharapkan menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung. Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Barthos, Basir . 1989. *Manajemen kearsipan* . Jakarta : Bumi aksara
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico
- Cardoso Gomes, Faustino, M.Si., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Handoko,T,Hani.2000.*Manajemen*.Edisi Kedua:Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN.
- Rohidi, Tjeptjep Rohendi, 2011, *Metodologi Penelitian Seni*, Citra Prima Nusantara, Semarang
- Robbins, Stephen P. 2006. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*. Penerbit: Jakarta, Erlangga.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wibowo. 2012. "Manajemen Kinerja" (Edisi Ke 3), dalam Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia., Ni Nyoman Yulianthini, pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel puri bagus lovina. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016). <https://www.e-jurnal.com/2016/03/pengaruh-kompensasi-dan-disiplin-kerja20.html>.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Jurnal :

- Abdi, Nurgunawan, and Muhsin Wahid. "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 1.1 (2018): 66-81.
- Asniwati, Asniwati, and Syafruddin Kitta. "Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Fasilitas Kerja Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah." *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro* 1.2 (2019): 133-146.
- A.A Made Bintang Cahyaningrat. Tedia Erviantono. Kadek Wiwin Dwi Wismayanti (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar
- Akhmad Fauzi (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
- Andi Irwan (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.
- Cahyaningrat, AA Made Bintang, Tedi Erviantono, and Kadek Wiwin Dwi Wismayanti. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar." *Citizen Charter* 1.1 (2017): 165141.
- Fauzi, Akhmad. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat." *Politicon: Jurnal Ilmu Politik* 1.1 (2019): 87-101.karta: Andi Offset.
- Irwan, Andi. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara." *Katalogis* 4.2 (2016).
- Laurens, Samsons. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Buru Selatan." *Badati* 1.1 (2019): 25-44.

Manik, Sudarmin, and Nova Syafrina. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)* 15.1 (2018): 16.

Rusmiati, Elis Teti. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal SPECTRUM* [14.2 \(2017\)](#)

Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.

Undang-Undang:

Jember, 2016, Peraturan Bupati Jember Nomor 63 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Jember, Jember: Bagian Hukum

Republik Indonesia, 2019, Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Jakarta: Sekretariat Negara

Republik Indonesia, 2018, Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Letjen S Parman No. 89 ■ 337853 Jember

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Bagian Umum Sekretariat
Daerah Kabupaten Jember
di -

JEMBER

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 072/530/415/2021

Tentang

PENELITIAN

- Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember
- Memperhatikan : Surat Kepala BPPM STIA Pembangunan Jember tanggal 07 April 2021 Nomor : 016/STIA.P.Jbr/BPPM/IV/2021 perihal Permohonan Penelitian

MEREKOMENDASIKAN

- Nama : Misbahul Hasan
NPM. : 1658632012010
Instansi : STIA Pembangunan Jember
Alamat : Kampus : Jl. Lumba-lumba No. 9 Jember
Keperluan : Mengadakan penelitian dengan judul proposal :
"Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember"
Lokasi : Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember
Waktu Kegiatan : April 2021 s/d Selesai

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Ditetapkan di : Jember

Tanggal : 14-04-2021

An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER
Kabid. Kajian Strategis dan Politik



ACHMAD DWI F., S.Sos
Kepala
NIP. 196901121996021001

- Tembusan :
Yth. Sdr. : 1. Kepala BPPM STIA Pembangunan Jember;
2. Yang Bersangkutan.

| NO | NAMA | BAGIAN |
|-----------|------------------------|---------------|
| 1 | Nurul Hafid SSTP Msi | kabag umum |
| 2 | Farah Hazmi SE MM | kasubag |
| 3 | Husein Satria M | staf |
| 4 | Audy Ryan Setiawan | staf |
| 5 | Armadi | staf |
| 6 | Puji Astutik | staf |
| 7 | Ani Fadilah | staf |
| 8 | M Ridwan | staf |
| 9 | Septio Noroyono | Staf |
| 10 | Sukartini | staf |
| 11 | Puji Wanusta Rini Amd | staf |
| 12 | Hasan | staf |
| 13 | Achmad Sulhan | staf |
| 14 | Putu Kartika Saraswati | staf |
| 15 | Albertina Getreda | staf |
| 16 | Eko Purwanto | staf |
| 17 | Sukismiwati | staf |
| 18 | Eka Martiana | staf |
| 19 | Djoko Aprianto | staf |
| 20 | Vera Yunita | staf |
| 21 | Moh Ali Sofyan | staf |
| 22 | Supriyadi | staf |
| 23 | Wiwin Zulfrida | staf |
| 24 | Qorina Alif Firdaus | staf |
| 25 | M Diky Firmansyah | Staf |
| 26 | Ega Yogierilillo | staf |
| 27 | Rofiatul Jannah | staf |
| 28 | Kanesya Syafa'a K | staf |
| 29 | Salman Al Farisi | Staf |
| 30 | Iqbal Wiryaprawira | Staf |

PENGANTAR KUISIONER

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Pegawai Bagian Umum Pemkab Jember

di_Jember

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Jurusan Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Jember yang sedang melakukan penelitian sebagai dasar penulisan skripsi. Judul skripsi yang saya ambil adalah : **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN TATA USAHA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN JEMBER.**

Di tengah kesibukan pekerjaan Bapak/Ibu, saya mohon kerelaannya untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi beberapa lembar daftar pertanyaan yang telah saya lampirkan berikut ini.

Kerelaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan lengkap dan sesuai dengan hati nurani saat ini sangat saya harapkan. Semua informasi yang Bapak berikan akan saya jamin kerahasiaannya untuk kepentingan ilmiah. Jawaban dari Bapak/Ibu sangat saya tunggu, mengingat keterbatasan waktu untuk pengumpulan data, dan keterbatasan waktu studi saya.

Demikian, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan ini saya ucapkan terima kasih. Semoga kebaikan Bapak/Ibu akan dibalas dengan limpahan Rahmat dan Hidayah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Hormat saya,

Misbahul Hasan

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Jurusan Administrasi Publik
Universitas Jember STIA) Pembangunan Jember

Kuisisioner

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB
BAGIAN TATA USAHA BAGIAN UMUM SKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
JEMBER*



Enumerator : Misbahul Hasan- NIM : 1658632012010

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Jurusan Administrasi Publik
(STIA) Pembangunan Jember

**IDENTITAS RESPONDEN
DAN PETUNJUK PENGISIAN KUISISIONER**

DATA IDENTITAS

1. Nama Responden : (L/P)
2. Bagian :
3. Umur : tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Kerja : tahun

PETUNJUK

1. Baca dan pahami pertanyaan-pertanyaan yang tersedia, setiap pernyataan diikuti 5 (lima) pilihan jawaban. Bapak/Ibu cukup memilih salah satu dari 5 (lima) pilihan jawaban.
2. Bapak/Ibu cukup memberi tanda (X) pada pilihan jawaban. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang mendapatkan penilaian benar atau salah; semua jawaban dianggap benar.
3. Jika Bapak/Ibu ingin mengubah pilihan jawaban dapat memperbaiki pilihan jawaban tersebut dengan jalan melingkari pilihan jawaban yang diperbaiki, kemudian berikan tanda (X) baru pada jawaban yang baru
4. Selamat mengerjakan dan mohon jangan sampai ada pertanyaan yang terlewat

A. KOMPETENSI (X)

| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|----|--|--------------------|----|---|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | STS | TS | N | S | SS |
| | Pengetahuan | | | | | |
| 1 | Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai <i>Job description</i> | | | | | |
| 2 | Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab | | | | | |
| | Ketrampilan | | | | | |
| 3 | Ketrampilan yang saya memiliki mempercepat penyelesaian pekerjaan yang diberikan organisasi/pemerintah | | | | | |
| 4 | Ketrampilan yang saya miliki membuat kerjasama dengan tim lebih baik | | | | | |
| | Sikap | | | | | |
| 5 | Saya selalu mematuhi aturan organisasi/pemerintah | | | | | |
| 6 | Saya selalu tanggap dan rajin melaksanakan tugas dari atasan | | | | | |

B. KINERJA (Y)

| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|----|--|--------------------|----|---|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | STS | TS | N | S | SS |
| | Kualitas | | | | | |
| 1 | Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai <i>Job description</i> | | | | | |
| 2 | Ketrampilan yang saya memiliki mempercepat penyelesaian pekerjaan yang diberikan organisasi/pemerintah | | | | | |
| 3 | Ketrampilan yang saya miliki membuat kerjasama dengan tim lebih baik | | | | | |
| | Kuantitas | | | | | |
| 1 | Saya mampu mengerjakan sejumlah tugas yang diberikan atasan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 2 | Saya selalu bekerja sesuai jam kerja yang berlaku | | | | | |
| 3 | Saya merasa nyaman dengan beban kerja yang saya emban saat ini | | | | | |
| | Efektivitas | | | | | |
| 1 | Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab | | | | | |
| 2 | Saya selalu tanggap dan rajin melaksanakan tugas dari atasan | | | | | |
| 3 | Ketika sedang bekerja, saya merasa menikmati dengan ikhlas apa yang saya kerjakan. | | | | | |

| KOMPETENSI (X) | | | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| X1.1 | X1.2 | X2.1 | X2.2 | X3.1 | X3.2 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

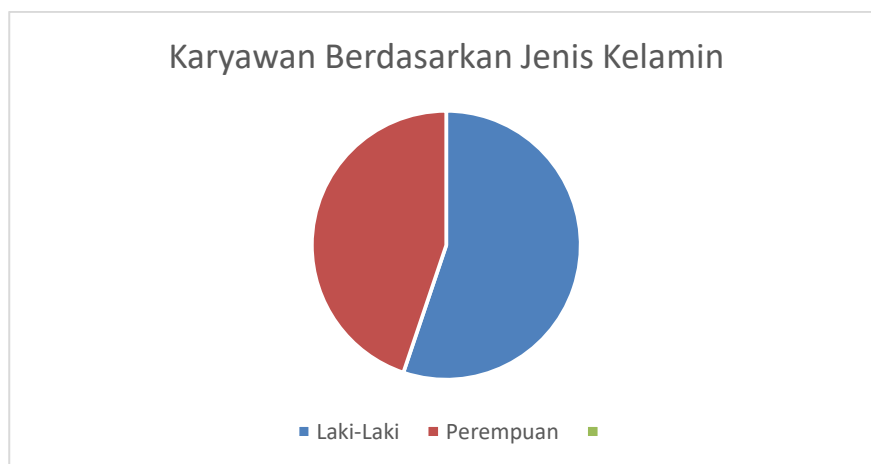
| KINERJA (Y) | | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Y.1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y3.1 | Y3.2 | Y3.3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |

DESKRIPSI RESPONDEN

1. Berdasarkan Jenis Kelamin:

| Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin | | |
|------------------------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
| Laki-Laki | 17 | 55,2% |
| Perempuan | 13 | 44,8% |
| Jumlah | 30 | 100% |

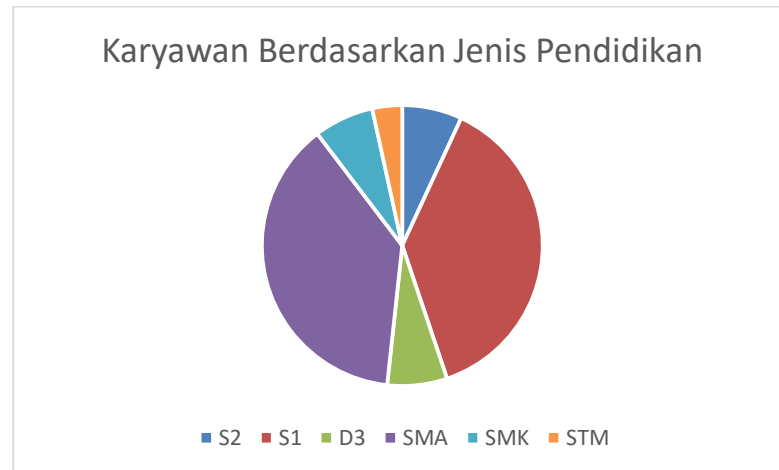
Atau:



2. Berdasarkan Pendidikan:

| Karyawan Berdasarkan Jenis Pendidikan | | |
|---------------------------------------|--------|------------|
| Pendidikan | Jumlah | Prosentase |
| S2 | 2 | 6,9% |
| S1 | 12 | 37,9% |
| D3 | 2 | 6,9% |
| SMA | 11 | 37,9% |
| SMK | 2 | 6,9% |
| STM | 1 | 3,5% |
| Jumlah | 30 | 100% |

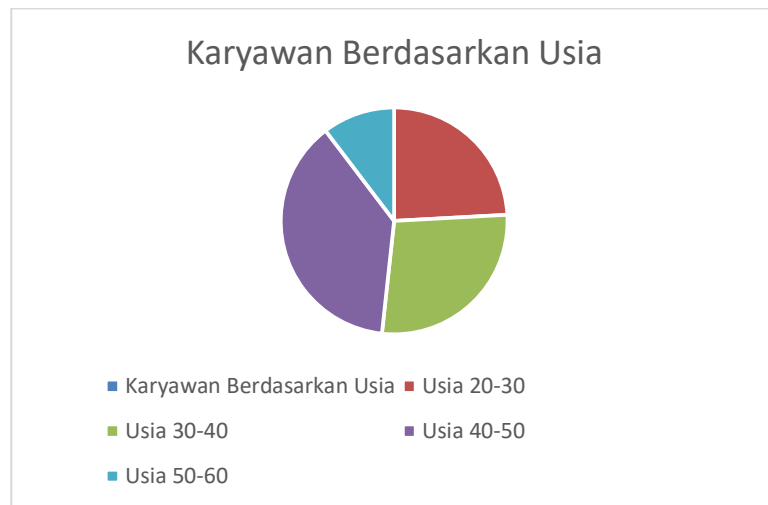
Atau:



3. Berdasarkan Usia:

| Karyawan Berdasarkan Usia | | |
|---------------------------|--------|------------|
| Rentan Usia | Jumlah | Prosentase |
| Usia 20-30 | 7 | 24,2% |
| Usia 30-40 | 9 | 27,6% |
| Usia 40-50 | 11 | 37,9% |
| Usia 50-60 | 3 | 10,3% |
| Jumlah | 30 | 100% |

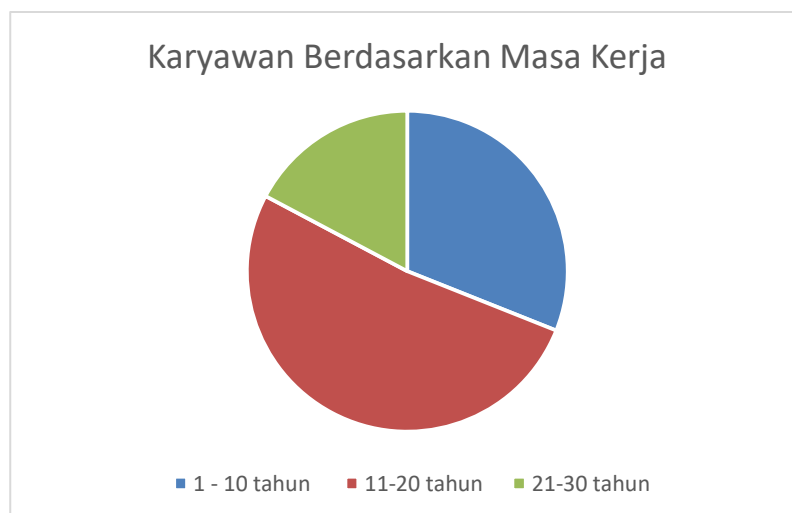
Atau:



4. Berdasarkan Masa Kerja:

| Karyawan Berdasarkan Masa Kerja | | |
|---------------------------------|--------|------------|
| Masa Kerja | Jumlah | Prosentase |
| 1 - 10 tahun | 10 | 31% |
| 11-20 tahun | 15 | 51,7% |
| 21-30 tahun | 5 | 17,3% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Atau:



HASIL ANALISIS

1. Uji Instrument Data

a. Uji Validitas:

| Indikator | <i>Pearson Correlation</i> | Keterangan |
|-----------|----------------------------|------------|
| X1.1 | 0,572 | valid |
| X1.2 | 0,617 | valid |
| X1.3 | 0,574 | valid |
| X1.4 | 0,523 | valid |
| X1.5 | 0,458 | valid |
| X1.6 | 0,533 | valid |
| Y1.1 | 0,701 | valid |
| Y1.2 | 0,697 | valid |
| Y1.3 | 0,664 | valid |
| Y1.4 | 0,602 | valid |
| Y1.5 | 0,459 | valid |
| Y1.6 | 0,587 | valid |
| Y1.7 | 0,675 | valid |
| Y1.8 | 0,581 | valid |
| Y1.9 | 0,682 | valid |

Karena *Pearson Correlation* masing-masing instrumen lebih besar dari R_{tabel} 0,3673, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen adalah **VALID**

b. Uji Reliabilitas:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Tingkat Reliabilitas Instrumen

| Indikator | <i>Cronbach's Alpha if item Deleted</i> | Keterangan |
|-----------|---|------------|
| X1.1 | 0,917 | Reliabel |
| X1.2 | 0,922 | Reliabel |
| X1.3 | 0,907 | Reliabel |
| X1.4 | 0,911 | Reliabel |
| X1.5 | 0,916 | Reliabel |
| X1.6 | 0,905 | Reliabel |
| Y1.1 | 0,911 | Reliabel |
| Y1.2 | 0,911 | Reliabel |
| Y1.3 | 0,900 | Reliabel |
| Y1.4 | 0,932 | Reliabel |
| Y1.5 | 0,902 | Reliabel |
| Y1.6 | 0,921 | Reliabel |
| Y1.7 | 0,912 | Reliabel |
| Y1.8 | 0,904 | Reliabel |
| Y1.9 | 0,918 | Reliabel |

Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing instrumen $\geq 0,06$, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen adalah **RELIABEL**.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data:

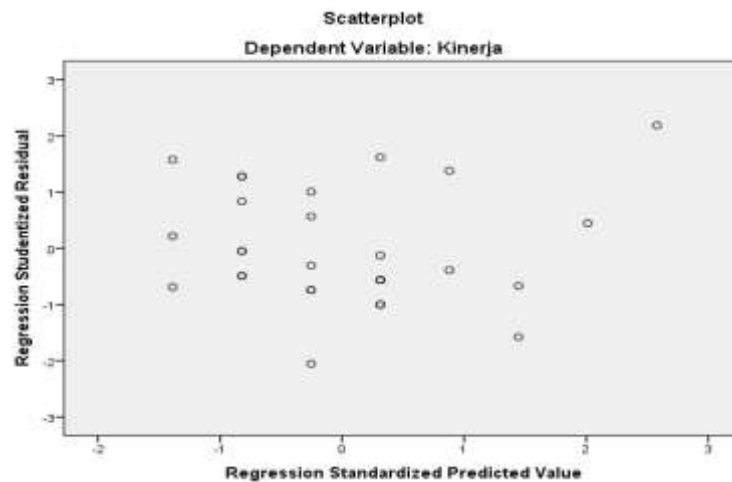
| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 29 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 2,28817820 |
| | Absolute | ,140 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,140 |
| | Negative | -,104 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,754 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,621 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Residual dinyatakan terdistribusi Normal Karena Nilai signifikansi 0,621 yang artinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas:



Tidak ada/ tidak membentuk pola yang jelas pada titik titiknya. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga berdasarkan beberapa hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Hasil Regresi Linier Sederhana:

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,414 ^a | ,172 | ,741 | 2,33017 | 1,512 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 22,946 | 6,366 | 3,605 | ,001 | | |
| | Kompetensi | ,590 | ,250 | ,414 | ,025 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja