

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Personal Terhadap Kinerja Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu

Latifah

Program Studi Komputerisasi Akuntansi

AMIK BSI Pontianak

Latifah.lat@bsi.ac.id

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Personal Terhadap Kinerja, Penelitian ini menggunakan metode Survey, dengan objek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Kontrak (Honorar) pada Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara dan Pegawai harian (Honorar) pada Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 56 orang dan diambil sampel menggunakan metode total sampling dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Analisa yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda menggunakan peralatan Statistik (SPSS / *Statistics for Products and Services Solution versi 19*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu dipengaruhi oleh variabel Kompetensi (X1) dan Kemampuan Personal (X2) baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : **Kompetensi Pegawai, Kemampuan Personal Pegawai, Kinerja Pegawai**

ABSTRACT

*This study aims to determine the Influence of Competence and Personal Ability to Performance, This study uses the Survey method, with the object of research is the State Civil Apparatus and Contractor (Honorar) at the Head Office Boyan Tanjung Kapuas Hulu West Kalimantan Province. the population in this study were all State Civil Apparatus and Daily Staff (Honorar) at Head Office Boyan Tanjung Kapuas Hulu West Kalimantan Province which amounted to 56 people and taken the sample using the total sampling method by taking the entire population as a sample because the population is less than 100 The analysis used is Multiple Linear Regression analysis using Statistical tools (SPSS / *Statistics for Products and Services Solution version 19*). The results showed that Performance (Y) employee at Boyan Sub-District Head Office of Kapuas Hulu Regency was influenced by Competence (X1) and Personal (X2) variable either partially or simultaneously.*

Keywords: Employee Competency, Personal Ability of Employee, Employee Performance

1. Pendahuluan

Faktor produksi utama yang dibutuhkan oleh suatu organisasi agar dapat beroperasi secara maksimal oleh para ahli dikelompokkan dengan istilah 5 M. kelima M tersebut terdiri dari: *Man* (Manusia), *Material* (Bahan), *Machine* (Mesin dan Fasilitas), *Money* (Uang), dan *Method* (Metode dan Teknologi).

Perusahaan memiliki asset yang sangat penting yaitu manusia karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar perusahaan untuk menopang eksistensi perusahaan. Agar perusahaan tetap dapat mampu menjalankan kegiatannya maka harus berani menghadapi tantangan serta

implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting diantara aset-aset yang lainnya karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi ekstra perhatian serta diharuskan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, sumber daya manusia juga harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi. (Sirait, Tamami, & Wibowo, 2017)

Sumberdaya manusia harus mampu terus belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga kinerjanya berkembang secara maksimal. Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan formal maupun informal dalam menilai kinerja pegawai meraka. Hal ini sangat penting mengingat penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara objektif paling sedikit mempertimbangkan dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan. Misalnya, untuk keperluan identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif (Murphy dan Clevand dalam (Sutrisno, 2011)

Banyak faktor penentu kinerja pegawai. Keith Davis (2001) dalam (Mangkunegara, 2010) menjelaskan bahwa yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*). Kemampuan seseorang berbeda-beda dalam menjalani tugas dan tanggung jawab. Kemampuan individu pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan yang dikemukakan (Winardi, 2007) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk "inisiatif".

Keterampilan dan keahlian sumber daya manusia juga penting bagi organisasi dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan (Siagian, 2010) Kualitas SDM menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu syarat utama (Sedarmayanti, 2009)

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian kepada Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat adalah, pegawai yang dirasa kurang, penempatan tidak sesuai bidang, latar belakang pendidikan tidak sesuai bidang serta tenaga honorer yang kurang mendapatkan pelatihan keterampilan.

Bertolak dari permasalahan seperti diuraikan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN PERSONAL TERHADAP KINERJA KANTOR CAMAT BOYAN TANJUNG KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI KALIMANTAN BARAT.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Wibowo, 2007)

Kompetensi dapat dikatakan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam (Fuad & Ahmad, 2009)

Palan (2008:8) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Menurut Spencer dan Spencer (1993: 9) ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu: Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut (R.Palan, 2008):

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir

setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

B. Kemampuan Pesonal

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Greenberg dan Baron dalam Buyung (2007:38) mendefinisikan kemampuan sebagai kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas. Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku seseorang dalam bekerja. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik.

Menurut (Robbins, 2008) seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat asas yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Robbins (2002) dalam (Ardana, 2012) menggambarkan lebih lanjut bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu bidang pekerjaan

Kemampuan dapat dibedakan menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1). Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Robbins (2002) dalam mencatat tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yakni:

- a) Kecerdasan numerik, yaitu kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat
- b) Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar
- c) Kecepatan perseptual, yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- d) Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam suatu masalah dan pemecahannya.
- e) Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
- f) Visualisasi ruang, yaitu kemampuan membayangkan suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah
- g) Ingatan, yaitu berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

2). Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik dapat diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan keterampilan. Kalau kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya menguras kapabilitas fisik. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian yang cukup signifikan antara kemampuan dengan jabatannya. Demikian juga sebaliknya, apabila terdapat kesenjangan antara keduanya maka kinerja

akan rendah dan pegawai tersebut dapat gagal dalam melaksanakan tugas.

C. Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

(Mangkunegara, 2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

(Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Keith Davis (1985) dalam (Mangkunegara, 2010) merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

- 1) Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor motivasi: motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode Survey, dengan objek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Kontrak (Honorar) pada Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul. Sumber data diperoleh dari Data primer berupa hasil pengisian kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat untuk diminta tanggapannya atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan data sekunder yang telah diolah lebih lanjut dan dalam bentuk tabel-tabel. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai harian (Honorar) pada Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat yang berjumlah 56 orang dan dia ambil sampel menggunakan metode total sampling dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah populasi yang kurang dari 100.

Analisa yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara Simultan (*F-test*) dan secara Parasial (*t-test*) berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Dengan menggunakan analisis regresi ini juga akan dapat dilihat faktor manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Karena variabel bebas lebih dari satu, maka digunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan peralatan Statistik (SPSS / *Statistics for Products and Services Solution versi 19*) untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Namun sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda akan dilakukan beberapa pengujian untuk memastikan data tersebut valid dan reliabel serta dilakukan uji

asumsi sehingga terbebas dari permasalahan yang dapat menghambat penelitian. Variabel penelitian yang akan di uji adalah :

Tabel 1
Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator
Kompetensi	Kompetensi oleh Spencer dalam moeheriono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Wibowo, 2007)	1. Motif
		2. Sifat
		3. Konsep Diri
		4. Pengetahuan
		5. Keterampilan

Kemampuan Personal	Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik. (Stephen P. Robins (2006,46)	1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan Fisik
Kinerja	Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.	1.Faktor individual 2.Faktor Psikologis 3.Faktor Organisasi

3. METODE PENELITIAN

Hipotesis merupakan alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh penelien kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Untuk menguji model regresi berganda, antara lain mencakup pengujian uji t (t-test) dan uji F (F-test) dari variabel terikat. Menurut Priyatno (2008:83), uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). (Priyatno, 2008:81). Pengujian hipotesis dilakukan terhadap parameter dugaan adalah dalam 2 bentuk, antara lain:

- a) Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Hipotesa nol yang di uji dinyatakan dengan:

H_0 = tidak ada pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

H_a = ada pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- b) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat Dengan pengujian uji t ini maka peranan masing-masing variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui.

Uji ini memiliki kriteria sebagai berikut:

H_0 = tidak ada pengaruh dari variabel bebas secara sendiri-sendiri/parsial terhadap variabel terikat.

Ha = ada pengaruh dari variabel bebas secara sendiri-sendiri/parsial terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah proses skoring pada kuesioner, dilakukan uji validitas terhadap kuesioner yang telah dikoreksi dengan menggunakan metode *Bivariate Pearson* (Korelasi *Product Moment Pearson*). Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 1.

Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,261	0,459	valid
2		0,554	valid
3		0,584	valid
4		0,761	valid
5		0,496	valid

Sumber : Olahan SPSS 2017

Tabel 2.

Uji Validitas Variabel Kemampuan Personal

Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,261	0,598	valid
2		0,690	valid
3		0,536	valid
4		0,494	valid
5		0,428	valid
6		0,340	valid

Sumber : Olahan SPSS 2017

Tabel 3.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
1	0,261	0,596	valid
2		0,549	valid
3		0,614	valid
4		0,698	valid
5		0,502	valid
6		0,208	*Tidak

			valid
--	--	--	-------

Sumber : Olahan SPSS 2017

Berdasarkan hasil analisis didapat item pernyataan valid dapat diikutsertakan dalam penelitian selanjutnya dan pernyataan yang tidak valid akan di hapus dan tidak diikutsertakan pada penelitian selanjutnya. Setelah itu, dilakukan uji reliabilitas terhadap variabel dengan item pertanyaan yang valid, menggunakan koefisien *Alpha Croanbach* untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena lebih dari 0,06 seperti yang disyaratkan. Berikut adalah Tabel hasil analisis reliabilitas :

Tabel 4.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N Of Items
Kompetensi	0.692	5
Kemampuan Personal	0,765	6
Kinerja	0,888	5

Sumber : Olahan SPSS 2017

Dari hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, data yang akan dianalisis harus memiliki kriteria harus bebas dari permasalahan asumsi klasik.

a) Uji Multikolenieritas

Metode pengujian ini dengan melihat nilai *inflation factor (VIF)* pada model regresi seperti yang terlihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 5.

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0.996	1.004
Kemampuan Personal	0.996	1.004

Sumber : Olahan SPSS 2017

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Kompetensi (X1) dan Kemampuan Personal (X2) lebih kecil dari 5, sehingga disimpulkan bahwa antar variabel independen tersebut tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

b) Uji Heterokedastisitas

Tabel 6.

Uji Heteroskedastisitas Correlations

	Total Kompetensi	Total K P	Unstandardized Residual
Spearmans rho	1,000	-,076	,062
Total Kompetensi's rho			
Correlation Coefficient			
Sig. (2-tailed)		,574	,649
N	57	57	57
Total KP's rho	-,076	1,000	-,034
Correlation Coefficient			
Sig. (2-tailed)	,574		,801
N	57	57	57

Unstandardized Residual	,062	-,034	1,000
Correlation Coefficient			
Sig. (2-tailed)	,649	,801	
N	57	57	57

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan, tidak ditemukannya masalah heterokedastisitas pada seluruh variabel independen dalam penelitian ini. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi *unstandardize residual* yang didapat adalah 0,649 dan 0,801 karena nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada kedua variabel independen.

c) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen dengan variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 7.

Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8,592	3,368		2,552	,001
Total Kompetensi	,578	,110	,582	5,243	,000
Total KP	,183	,196	,321	2,190	,000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber : Olahan SPSS 2017

Hasil analisis data diperoleh model atau fungsi regresi Kompetensi (X1) dan Kemampuan Personal (X2) sebagai variabel *independent* maka didapatkan fungsi regresi sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 8,592 + 0,578X_1 + 0,183X_2$$

Keterangan :

Y'' = Kinerja

b₁, b₂, ... b_n = Koefisien regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kemampuan Personal

Dari fungsi regresi maka terdapat beberapa kesimpulan yang bisa dikemukakan, yaitu:

a) Koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,578 menunjukkan bahwa kemampuan personal berpengaruh positif terhadap kinerja dengan demikian kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu.

b) Koefisien regresi kemampuan personal sebesar 0,183 menunjukkan bahwa kemampuan personal berpengaruh positif terhadap kinerja dengan demikian peningkatan kemampuan personal pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu.

5. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel *independent* terhadap variabel *dependen* secara serentak.

Tabel 8.

Analisis Korelasi Ganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1 0	,781 ^a	,537	,413	1,438

a. Predictors: (Constant), TotalKP, TotalKompetensi

Sumber : Olahan SPSS 2017

Berdasarkan hasil Tabel Hasil Analisis Korelasi Ganda di atas, diperoleh angka R sebesar 0,781 sehingga hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kompetensi (X1) dan Kemampuan Personal (X2) dengan Kinerja (Y).

6. Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* (X₁, X₂,X_n) secara serentak terhadap variabel *dependen* (Y). Hasil analisis determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel . berikut :

Tabel 9.
Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1 0	,781 ^a	,537	,413	1,438

a. Predictors: (Constant), TotalKP, TotalKompetensi

Sumber : Olahan SPSS 2017

Untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Kemampuan Personal (X2) secara serentak terhadap variabel Kinerja (Y) maka digunakan analisis determinasi (R²). Berdasarkan Tabel Model Summary di atas, diperoleh angka (R²) sebesar 0,537 atau (53,7%). Hal ini menunjukkan pengaruh Kompetensi (X1) dan Kemampuan Personal (X2) secara serentak terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 53,7% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

7. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen*

(X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria Pengujian :

- a) H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{Tabel}$.
- b) H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{Tabel}$.

Untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan (bersama-sama) dapat dilakukan melalui uji secara simultan. Uji secara simultan ini yaitu dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{Tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Nilai F_{Tabel} 0,05 diperoleh dengan memperhatikan besarnya nilai *degree of freedom (df)*.

Hasil analisis *Multiple Regression Uji F* ditunjukkan melalui *Analisis of Variance* pada Tabel berikut ini :

Tabel 10.
Hasil Uji Secara Simultan ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	56,888	2	28,444	13,754	,000 ^a
Residual	111,674	54	2,068		
Total	168,561	56			

a. Predictors: (Constant), TotalKP, TotalKompetensi

b. Dependent Variable: TotalKinerja

Sumber : Olahan SPSS 2017

Dilihat hasil analisis pada Tabel tersebut diketahui secara simultan atau secara bersama-sama nilai F_{hitung} sebesar 13,754 sedangkan nilai F_{Tabel} adalah sebesar 3,168 sehingga dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$, yaitu $13,754 > 3,168$ dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga

Kinerja (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Kompetensi (X_1) dan Kemampuan Personal (X_2).

8. Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t. Untuk mengetahui faktor Kemampuan Personal (X_1) dan Kompetensi (X_2) apakah berpengaruh secara parsial (individu) atau tidak terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diketahui melalui Uji Secara Parsial (Uji t) yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 11.
Hasil Uji Secara Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	8,592	3,368		2,552	,001
Total Kompetensi	,578	,110	,582	5,243	,000
Total KP	,183	,196	,321	2,190	,000

a. Dependent Variable: TotalKinerja

Sumber : Olahan SPSS 2017

Untuk mengetahui hubungan secara parsial maka nilai t hitung harus dibandingkan dengan t Tabel. Nilai t tabel dapat dicari dengan menentukan *degree of freedom* yaitu ($56-2-1$) pada uji dua sisi 0,025 sehingga didapat nilai t Tabel adalah = 2,005.

- a) H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X_n) dengan kinerja (Y).
- b) H_a : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X_n) dengan Kinerja (Y).

Ho diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ Tabel}$ – $t \text{ Tabel} < t \text{ Hitung} < t \text{ Tabel}$ I, dan Ho ditolak jika $t \text{ Tabel} < t \text{ hitung}$ atau $-t \text{ Hitung} < -t \text{ Tabel}$. Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap ketujuh variabel dalam penelitian ini.

Hasilnya adalah sebagai berikut :

Hasil uji secara parsial antara variabel-variabel Kompetensi (X1) dan Kemampuan Personal (X2) tersebut terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

- a. Secara parsial nilai $t \text{ hitung}$ variabel Kompetensi (X1), sebesar 5,243 dan $t \text{ Tabel}$ sebesar 2,005 sehingga $t \text{ hitung}$ lebih besar dari $t \text{ Tabel}$ yaitu $5,243 > 2,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Kompetensi (X1) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).
- b. Secara parsial nilai $t \text{ hitung}$ variabel Kemampuan Personal (X2) sebesar 2,190 dan $t \text{ Tabel}$ sebesar 2,005 sehingga $t \text{ hitung}$ lebih besar dari $t \text{ Tabel}$ yaitu $2,190 > 2,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel Kemampuan Personal (X2) secara parsial juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja(Y).

KESIMPULAN

1. Secara simultan, dapat disimpulkan bahwa Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Kompetensi (X1) dan Kemampuan Personal (X2).
2. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu.
3. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Personal (X2)

juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja(Y) pegawai Kantor Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu.

SARAN

1. Direkomendasikan kepada Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan jenjang pendidikan atau menyekolahkan para pegawai sesuai dengan bidang dan kebutuhan Camat Boyan Tanjung Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Diharapkan instansi terus meningkatkan kemampuan personal pegawai dengan mengikutsertakan pelatihan berkala dan merata untuk seluruh pegawai, meningkatkan kemampuan keahlian penguasaan teknologi komputerisasi, tempatkan pegawai pada bagian yang sesuai dengan keahlian mereka, serta terus memacu pegawai untuk meningkatkan *hard skill* dan *soft skill* pegawai dalam bekerja.
3. Diharapkan untuk terus melakukan penelitian lain terkait dengan kinerja, untuk menguji variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

REFERENSI

- Adana. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fuad, N., & Ahmad, G. (2009). *Integrated HRD*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: CV.Refika Aditama.
- R.Palan. (2008). *Competency management:tehnik mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, A. I., Tamami, S., & Wibowo, E. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CITRA SHIPYARD BATAM. *Bening Journal*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi,J. (2007). *Motivasi dan Pemasalahan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada