

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA SAT LANTAS PADA UNIT STNK SAMSAT
BANTUL**

Tesis



Diajukan oleh

BAYU SEPTIANA

181104041

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA SAT LANTAS PADA UNIT STNK SAMSAT
BANTUL**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



**Disusun oleh
BAYU SEPTIANA**

181104041

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2020**

TESIS

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA SAT LANTAS PADA UNIT STNK SAMSAT
BANTUL**

Diajukan Oleh

Bayu Septiana

181104041

Tesis ini telah disetujui

pada tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Muhammad Mathori **Dr. Uswatun Chasanah, M.Si**

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, September 2020

Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
Direktur

Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2020

Bayu Septiana

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha.
2. Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Orangtua, istri dan ketiga anak tercinta yang selalu mendukung mendoakan dan memberi semangat dalam penyelesaian tesis.
7. Team Putra Jambul Auto yang selalu memberi semangat doa dan dukungan atas terselesainya tesis.
8. Seluruh informan yang berkenan telah memberikan informasi kepada peneliti.
9. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, September 2020

Bayu Septiana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Pertanyaan Penelitian.....	7
D. Tujuan penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Kinerja.....	9
2. Kinerja.....	11
3. Kompetensi.....	18
4. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	31
B. Penelitian Terdahulu	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Objek Penelitian.....	42
B. Jenis Penelitian.....	42
C. Variabel penelitian	42
D. Metode penentuan populasi dan teknik sampling	43
E. Metode Analisis	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44

G. Uji Validitas dan Reliabilitas	45
H. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	64

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul. 2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul. 3) menganalisis pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul. Alat statistik yang dipergunakan adalah analisa regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan pelatihan terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul, ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul, dan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul.

Kata Kunci: Pendidikan pelatihan, kompetensi, kinerja

STIE Widya Widyadarmas
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Nasional pada hakekatnya adalah merupakan pembangunan manusia seutuhnya. Dalam pelaksanaan pembangunan tersebut diperlukan modal sumber daya alam maupun sumber daya manusia.

Strategi pengembangan sumberdaya manusia organisasi menjadi prioritas utama yang akan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa dukungan sumberdaya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mendapatkan kemajuan dan kemungkinan akan terjadi kegagalan.

Kualitas sumberdaya manusia suatu organisasi merupakan tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumberdaya manusia yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi adalah sumberdaya yang bermutu, memenuhi syarat-syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaan, yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku. Sumberdaya manusia yang dibina dan dikembangkan kualitas dan kuantitasnya secara terus menerus, selain memberikan jaminan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang ingin dicapai, juga memungkinkan bagi organisasi dan individu berkembang, mudah beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi (Gomes, 2006).

Hasilnya tentu akan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat seperti pengelolaan anggaran yang efektif dan upaya

pencapaian tujuan organisasi yang baik dan efektif. Apabila lembaga pemerintah benar-benar dapat melaksanakan hal tersebut, maka tidak mustahil organisasi pemerintahan akan mampu menghadapi persaingan global.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Hal ini memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam tubuh organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasilnya tujuan di dalam organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan Pendidikan pelatihan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Kepolisian adalah perangkat hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat agar melaksanakan tugas-tugas dengan baik sangat diperlukan anggota-anggota kepolisian yang profesional, taat hukum, bermoral dan berkompeten agar terlaksananya tugas anggota kepolisian. Sat Lantas Polres dipimpin oleh Kasat Lantas Polres yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kewajibannya kepada Kapolres dan pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Kabag Ops maupun Wakapolres.

Pelatihan dan pengembangan SDM pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari SDM tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan SDM dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan kadang mempunyai level kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya. Kadang-kadang kemampuan mereka meningkat, namun kadang juga menurun. Ada pula yang kemampuannya kurang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal itu bisa terjadi karena seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya. Bisa jadi karyawan tersebut mendapat jabatan itu karena dekat dengan bos atau juga karena pihak HR terlalu buru-buru merekrut karyawan. Oleh karena itu, karyawan baru ini perlu menambah skill dan kemampuan mereka. Itulah arti pentingnya pelatihan karyawan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moeheriono, 2009).

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Kasat Lantas, adalah unsur pelaksana pada tingkat Mapolres yang bertugas memberikan bimbingan teknis atas pelaksanaan Fungsi Lalu Lintas dilingkungan Polres serta menyelenggarakan dan melaksanakan Fungsi tersebut yang bersifat terpusat pada tingkat wilayah/antar Polsek dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas operasional pada tingkat Polres.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasat Lantas dibantu oleh Kanit dan Kasubnit. Dalam melaksanakan tugas Sat lantas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: 1) Memberikan bimbingan teknis atas pelaksanaan fungsi teknis Lalu Lintas pada tingkat Polres, 2) Menyelenggarakan, administrasi registrasi / identifikasi kendaraan bermotor yang dipusatkan pada tingkat Mapolres, 3) Menyelenggarakan dan pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerjasama lintas sektoral, pendidikan masyarakat dan pengkajian masalah dibidang lalu lintas, 4) Penyelenggaraan operasi Kepolisian dibidang lalulintas dalam rangka penegakan hukum dan ketertiban lalulintas, 5) Memberikan bantuan operasional atas pelaksanaan fungsi lalu lintas pada tingkat Polres termasuk dalam rangka pengungkapan kasus - kasus kecelakaan lalulintas yang menonjol, 6) Menyelenggarakan administrasi operasi termasuk pengumpulan, pengolahan dan penyajian data/informasi baik yang berkenaan dengan aspek pembinaan maupun pelaksanaan Fungsinya.

Dalam upaya memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, di Kantor unit pelayanan loket penyerahan STNK Sat Lantas Polres Bantul melaksanakan pelayanan prima kepada masyarakat dalam menerbitkan STNK,

baik kendaraan baru (BBN1), mutasi, balik nama (BBN2) dan pergantian nomor registrasi kendaraan khususnya wilayah Bantul.

Terkait dengan hal tersebut diatas, Bintara Urusan (loket penyerahan STNK) bersama personil melaksanakan giat Pelayanan Prima kepada Masyarakat di kantor samsat loket penyerahan stnk bersama unit pelayanan di kantor samsat akan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat Bantul pada khususnya guna meningkatkan pelayan yang prima melalui pelayanan yang cepat, mudah dan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, sehingga masyarakat akan dapat merasakan kepuasan dalam pelayanan loket penyerahan STNK secara mudah dan cepat serta menghindari adanya komplain dari masyarakat.

Reformasi Polri juga merupakan dasar bagi semua perubahan gelar kinerja Polri di lapangan, yang disesuaikan dengan harapan masyarakat, yang menghendaki Polri memberikan rasa aman dan pelayanan prima kepada masyarakat. Terwujudnya Pelayanan Unit STNK, Tegaknya Hukum serta tergulirnya Sinergi Polisi yang Proaktif. Polres Bantul merupakan suatu organisasi/institusi penegak hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat dan memiliki anggota di setiap bidang untuk melaksanakan berbagai tugas guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan menjadi tolak ukur keberhasilan Sat lantas pada Unit STNK samsat Bantul, ini dikarenakan personil Sat lantas pada Unit STNK samsat Bantul merupakan faktor yang dapat mewujudkan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Sat lantas pada

Unit STNK samsat Bantul berhasil dilakukan atau tidak, secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Kinerja seorang personil Sat lantaspada Unit STNK samsat Bantul diharapkan mampu efektif dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap personil secara baik dan tepat. Karena merupakan ukuran Sat lantaspada Unit STNK samsat Bantul, dimana kemampuan organisasi untuk mencapai seluruh keperluannya. Yang artinya organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya personil untuk mencapai tujuan. Mengacu pada indikasi tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji kinerja Sat lantaspada Unit STNK samsat Bantul dengan menggunakan lima aspek penilaian seperti yang dikatakan Mitchel dalam (Sedarmayanti, 2009), yaitu: “kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain”.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, penulis bermaksud untuk mengkaji lebih mendalam mengenai permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul : “Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Sat lantaspada Unit STNK Samsat Bantul”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas diketahui bahwa kinerja Unit STNK Samsat Bantul tidak maksimal hal ini dikarenakan pelayanan yang tidak optimal para petugas Unit STNK samsat Bantul mempunyai kompetensi yang rendah dan pendidikan dan pelatihan yang kurang. Oleh sebab itu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul?
3. Apakah kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul?

D. Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Unit STNK Samsat Bantul.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sebagai media penerapan ilmu yang telah diperoleh setelah menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan hasilnya dapat bermanfaat bagi penulis untuk memberikan masukan bagi Polres untuk perbaikan serta kinerja Unit STNK Samsat Bantul.

STIE Widya Wiyaha
Jangan Plagiat!

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja (*performance*). Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda tentang kinerja. Namun demikian secara umum pengertian yang dikemukakan masih mempunyai persamaan.

Suryadi (1997) memberi batasan mengenai “kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Gomes (1995) menyatakan diperlukan dua syarat utama untuk melakukan penilaian performansi yang efektif, (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara obyektif dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Dalam hal ini terdapat tiga tipe kriteria penilaian kinerja yang saling berbeda : (1) *result based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan hasil) ; (2) *behavior-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan perilaku); (3) *judgment-based performance evaluation* (penilaian kinerja berdasarkan judgment).

Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu merumuskan kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil akhir (*end results*).

Sasaran kinerja biasa ditetapkan oleh manajemen atau kelompok kerja. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku, yaitu mengukur cara (*means*) pencapaian sasaran (*goals*), dan bukannya hasil akhir (*end results*), sedangkan penilaian kinerja berdasarkan *judgment*, menilai dan atau mengevaluasi kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, misalnya kualitas kerja, kerja sama, inisiatif, kepribadian, loyalitas kejujuran dan lain lain.

Dalam penelitian ini penilaian kinerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yang meliputi : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerja, kreativitas, kerja sama, tanggung jawab, disiplin kerja, keselamatan kerja dan kejujuran.

Kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu waktu yang ditentukan dan kualitas pekerja dapat diukur dengan mengadakan observasi terhadap kerja karyawan dalam periode tertentu diobservasi dari barang yang sama, tetapi keduanya belum tentu berjalan seiring.

Kreativitas adalah keaslian gagasan gagasan yang dimunculkan dan tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan persoalan yang timbul, dan semangat untuk melaksanakan/memprakarsai tugas tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi) dapat menimbulkan hubungan kerja yang harmonis, selanjutnya akan menumbuhkan rasa saling percaya dan kekompakan kerja sehingga akhirnya dapat melancarkan tugas yang sedang berjalan. Kebersamaan dalam bekerja, kesetiakwanan sesama pekerja dan saling pengertian dapat ditimbulkan oleh para karyawan tanpa harus selalu diperintah oleh atsupannya.

Disiplin kerja menyangkut ketaatan mengikuti aturan waktu (jam) kerja, petunjuk kerja dan sebagainya. Kedisiplinan kerja akan dapat menurunkan produktivitas kerja serta akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan lain. Selain itu kedisiplinan kerja dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja.

Tanggung jawab, meliputi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya (Wursanto, 2001)

Keselamatan kerja meliputi perbuatan dan tingkah laku yang dilakukan oleh karyawan untuk mencegah, menghindari atau menjaga baik tubuhnya sendiri, sesama manusia yang lain, atau peralatan serta alat kerja dari segala kemungkinan yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja sehingga mengancam jiwanya sendiri, orang lain atau alat alat kerja.

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya (Wursanto, 2001).

2. Efektivitas Kinerja

a. Pengertian

Efektivitas (*effectiveness*) secara umum dapat diartikan “melakukan sesuatu yang tepat” (Stoner, 1996). Menurut Yukl (1994) diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan.

Istilah sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Efektifitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2004).

Istilah dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatankegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankannya dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan.

Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah

mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif (Soeprihanto, 2001).

Sebaliknya, buruknya kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan ketidakmampuannya melaksanakan suatu program sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal itu menggambarkan kinerja yang kurang efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan. Pendapat lain dikemukakan Robbins (2003) yang mengatakan berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Ukuran penilaian yang digunakan adalah tepat tidaknya organisasi atau perusahaan menjalankan segala sesuatu misalnya pelaksanaan program atau aktivitas.

Efektifitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Pendapat ini didukung Danim (2004) yang mengatakan kinerja kelompok, berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama.

Efektifitas kinerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. kinerja individu dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan (Bass dan Daft, 1989).

Timpe (2001) mengungkapkan efektifitas kinerja yang baik dari individu akan menggambarkan kinerja organisasi, kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Kinerja organisasi menjadi buruk

apabila individu berkemampuan rendah dan upaya pengembangan keterampilan dan keahliannya juga rendah. Sebaliknya, kinerja yang baik dari seseorang akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Dari definisi-definisi tersebut, maka efektifitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

b. Aspek-aspek kinerja

Adapun aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan kinerja individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan menurut Daft (1989) adalah meliputi sebagai berikut:

1) Keterampilan kerja

Keterampilan menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas. Keterampilan merupakan bekal karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterampilan karyawan mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Keterampilan dapat dipelajari secara formal atau dengan cara belajar sendiri tergantung dengan kebutuhan. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan rendah akan mengalami banyak hambatan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif. Sebaliknya, karyawan yang memiliki keterampilan tinggi akan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga

kinerjanya dapat dinilai efektif. Keterampilan kerja dapat dilihat dari cara seseorang untuk menangani sebuah pekerjaan. Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan yang memadai sehingga seseorang tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya. Keterampilan yang memadai akan dapat meningkatkan kinerja seseorang karena tingkat kesalahan-kesalahan seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang ditangani akan semakin rendah.

2) Peningkatan prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang ataupun organisasi. Prestasi kerja individu menyangkut kemampuan ataupun keberhasilan seseorang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja seseorang yang semakin baik mencerminkan prestasi kerja yang semakin tinggi dan hal itu menggambarkan suatu kinerja yang efektif. Sebaliknya, hasil kerja yang buruk mencerminkan prestasi kerja rendah dan menggambarkan kinerja yang kurang efektif. Peningkatan prestasi kerja merupakan salah satu ukuran untuk menilai efektif tidaknya kinerja seseorang.

3) Kemampuan berkompetisi

Dalam dunia kerja, kompetisi merupakan salah satu hal yang penting. Kompetisi yang dimaksud dilakukan secara positif misalnya bekerja lebih baik dari orang lain. Kompetisi semacam ini sifatnya positif dan tidak merugikan pihak lain. Setiap orang diharapkan mampu berkompetisi secara sehat karena akan dapat memotivasi setiap karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Karyawan yang mampu berkompetisi selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerjanya

dari waktu ke waktu. Kemampuan berkompetisi ini dapat dilihat dari sikap kerja pantang menyerah, aktif, berani menjalankan tugastugas baru.

4) Kemampuan beradaptasi

Adaptasi menunjukkan kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan situasi dan lingkungan kerja yang sering mengalami perubahan baik lingkungan kerja seperti rekan-rekan kerja maupun sarana dan prasarana yang digunakan. Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi tinggi dapat dengan mudah menjalankan pekerjaan di lokasi yang baru. Sebaliknya, karyawan yang kemampuan beradaptasinya rendah akan mengalami banyak kendala di lingkungan kerja yang baru seperti kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja baru, sulit beradaptasi dengan sarana dan prasarana di lokasi baru. Kemampuan beradaptasi karyawan dapat dilihat dari sikap yang lebih tenang, fleksibel, dan menguasai pekerjaan. Seseorang yang mampu beradaptasi dengan cepat dapat meningkatkan hasil pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi efektif.

5) Daya tahan terhadap perubahan

Lingkungan kerja umumnya sering mengalami perubahan misalnya faktor cuaca, iklim, suhu udara. Sehubungan dengan itu, seorang karyawan diharapkan memiliki daya tahan terhadap perubahan tersebut. Untuk mampu terhadap perubahan, setiap karyawan harus memiliki kekuatan fisik. Karyawan yang memiliki daya tahan terhadap perubahan tidak akan mengganggu pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi efektif. Sebaliknya, seseorang yang tidak memiliki daya tahan terhadap perubahan akan mengalami kesulitan untuk menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Danim (2004) kinerja dipengaruhi oleh interaksi antar-sesama yang mencakup hal-hal berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan, dapat mempengaruhi kinerja di antaranya: otoriter, demokratis, pseudo demokratis, situasional, paternalistis, orientasi pemusatan, dan lain-lain.
- 2) Ketergantungan, dapat mempengaruhi kinerja misalnya: ketergantungan penuh, ketergantungan sebagian, ketergantungan situasional, dan tidak ada ketergantungan.
- 3) Hubungan persahabatan dapat mempengaruhi kinerja misalnya: kaku, longgar, situasional, berpusat pada seseorang, dan berpusat secara kombinasi.
- 4) Kultur dapat mempengaruhi kinerja seperti: menghambat dan menunjang.
- 5) Kemampuan dasar setiap orang untuk berinteraksi misalnya ada yang cepat dan ada yang lambat, situasional, dan tidak berinteraksi sama sekali.
- 6) Sistem nilai dapat mempengaruhi nilai misalnya: terbuka, tertutup, dan prasangka.

Soeprihanto (2001) mengatakan kinerja berkaitan erat dengan prestasi kerja seseorang. kinerja dan prestasi tidak hanya dinilai dari hasil secara fisik tetapi juga mencakup pelaksanaan kerja secara keseluruhan yang meliputi kemampuan kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, prakarsa dan kepemimpinan. Kemampuan individu

untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan merupakan salah satu indikator kinerja yang efektif dan prestasi yang tinggi. Perencanaan kinerja dan prestasi didahului dengan perencanaan cara mencapainya dan menetapkan tujuan yang akan dicapai. Fungsi pengorganisasian menjelaskan tanggung jawab dan wewenang individu dalam organisasi sedangkan fungsi pengarahan menjelaskan panduan pencapaian hasil dalam bentuk interaksi yang lebih berorientasi pada psikologi individu dalam organisasi. Sementara fungsi pengendalian menjelaskan kemampuan individu untuk menjamin konsistensi hasil aktual dengan yang telah direncanakan.

Gibson (1996) menambahkan kemampuan mengelola individu dalam organisasi secara efektif merupakan kunci peningkatan kinerja. Pendapat lain dikemukakan Kuswadi (2004) yang mengatakan kinerja merupakan kesesuaian antara kompetensi individu dengan persyaratan kerja atau kebutuhan tugas yang diharapkan organisasi (*competencies and job demands*). Keterbatasan kompetensi individu dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan atau tugas-tugas seseorang. Ketidakmampuan seseorang mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan mencerminkan kinerja individu yang kurang baik.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Persepsi tentang pemahaman kompetensi, terdapat perbedaan antara pendekatan Amerika Serikat dengan pendekatan Inggris. Pendekatan Amerika cenderung memandang kompetensi dari “Perspektif perilaku“ dimana karakteristik perilaku tersebut dapat menyebabkan kinerja unggul dalam

pekerjaannya. Kompetensi dalam perspektif atau pendekatan Amerika Serikat menggunakan terminologi “*Competencies*“. Definisi Amerika merujuk pada keterampilan atau perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan sedangkan pengertian kompetensi dalam pendekatan Inggris merujuk pada pengakuan aktivitas dalam bentuk hasil kerja atau sebagai kemampuan memenuhi syarat efektif. Pendekatan Inggris memakai penyebutan “*Competence*“.

Pada konteks manajemen SDM, kompetensi mengacu kepada atribut atau karakteristik seorang pegawai yang membuatnya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Scale dalam Sutrisno (2011), secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang.

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Moehariono (2012), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu.

Menurut Mclelland dalam Sedarmayanti (2012), kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut Wibowo (2010), 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. Menurut Wirawan (2009), kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Menurut Agency dalam Sudarmanto (2009), mengemukakan kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Menurut Fletcher dalam Ramelan (2005), kompetensi adalah hasil standar dari pekerjaan atau perilaku standar dalam peran pekerjaan tertentu. Menurut Simamora (2004), kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Menurut Prihadi (2004), mendefinisikan kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait yang mempengaruhi jabatan yang diduduki seseorang (peran dan tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang diterima serta dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Menurut Noe (2002), kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan organisasi.

b. Jenis Kompetensi

Jenis kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993), komponen kompetensi individual, yaitu:

1) Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemampuan intelektual individu (berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi sebagai berikut:

a) Berprestasi

Kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja yang terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus-menerus.

b) Kepastian Kerja

Kemauan dan kemampuan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data atau informasi yang akurat.

c) Inisiatif

Kemauan bertindak melebihi tuntutan, atau keinginan untuk mengetahui hal-hal baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif berkaitan dengan kreativitas, yaitu kompetensi yang berhubungan erat dengan kemampuan seorang pegawai berfikir dan bertindak secara

berbeda dari kebiasaan dan lebih efektif. Dimensi dari kreativitas ini memiliki empat ciri yaitu:

- (1) Peka terhadap masalah,
- (2) Kaya akan gagasan atau alternatif pemecahan,
- (3) Mampu menghasilkan ide asli, dan
- (4) Memiliki fleksibilitas (bersedia mempertimbangkan berbagai gagasan).

d) Penguasaan Informasi

Kepedulian untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas permasalahan kondisi lingkungan kerja.

e) Berfikir Analitik

Kemampuan memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen-komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis berdasarkan pendekatan logis.

f) Berfikir Konseptual

Kemampuan memahami dan memandang permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan.

g) Keahlian Praktikal

Kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian menyelesaikan pekerjaan serta kemauan memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.

h) Kemampuan Linguistik

Kemampuan menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian di diskusikan atau di dialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.

i) Kemampuan Naratif

Kemampuan menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita.

2) Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemampuan menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil. Ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Kompetensi emosional terinternalisasi dalam bentuk lima kompetensi sebagai berikut :

a) Sensitivitas atau Saling Pengertian

Kemampuan memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain.

b) Pengendalian Diri

Kemampuan mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.

c) Percaya Diri

Keyakinan untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan yang positif.

d) Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi.

e) Komitmen pada

Organisasi Kemampuan untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kompetensi sosial terinternalisasi dalam bentuk tujuh kompetensi, sebagai berikut:

a) Pengaruh dan Dampak

Kemampuan mempengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagi pengetahuan, pemikiran dan ide-ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.

b) Kesadaran

Berorganisasi Kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif.

c) Membangun Hubungan Kerja

Kemampuan membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab.

d) Mengembangkan Orang Lain

Kemampuan meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik serta memberikan pelatihan, dan memberi wewenang memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.

e) Mengarahkan Bawahan

Kemampuan memerintah, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

f) Kerja Tim

Keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

g) Kepemimpinan Kelompok

Keinginan dan kemampuan berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

Kategori Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2010), lima kategori kompetensi terdiri dari:

1) *Task Achievement*

Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Kompetensi yang berkaitan dengan ini ditunjukkan pada orientasi hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi dan keahlian teknis.

2) *Relationship*

Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi ini meliputi kerja Manajemen Sumber Daya Manusia sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, perhatian pada komunikasi.

3) *Personal Attribute*

Merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar dan berkembang. Kompetensi ini meliputi kejujuran dan integritas, ketegasan, pengembangan diri, kualitas keputusan, berfikir analitis dan berfikir konseptual.

4) *Managerial*

Merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupaya untuk memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.

5) *Leadership*

Merupakan kompetensi yang berhubungan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi ini meliputi kepemimpinan visioner, berfikir strategi, orientasi kewirausahaan, dasar-dasar dan nilai-nilai.

c. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2011), ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja individu pegawai, yaitu:

1) *Motive*

Sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2) *Trait*

Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon suatu dengan cara tertentu.

3) *Self concept*

Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

4) *Knowledge*

Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

5) *Skills*

Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

d. Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2010), ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Planning Competency*

Dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

2) *Influence Competency*

Dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju organisasional.

3) *Communication Competency*

Bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4) *Interpersonal Competency*

Meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik dan menghargai orang lain.

5) *Thinking Competency*

Berkenaan dengan berfikir strategis, berfikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6) *Organizational Competency*

Meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

e. Dimensi Kompetensi

Menurut Moehariono (2012), ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua pegawai, sebagai berikut:

1) *Task Skills*

Kemampuan melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

2) *Task Management Skills*

Kemampuan mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.

3) *Contingency Management Skills*

Keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.

4) *Job Role Environment Skills*

Keterampilan bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5) *Transfer Skills*

Keterampilan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

f. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, oleh karena itu diharapkan pegawai memiliki kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal di tempat tugasnya. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam

bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap, dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan percaya diri serta terbuka meningkatkan kualitas diri.

Menurut Mclelland dalam Sedarmayanti (2012), kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut Wibowo (2012), banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Menurut Spencer dalam Moehariono (2009), menyatakan bahwa kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat (*causality related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang pegawai, serta kompetensi yang terdiri atas: motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*), keterampilan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang dapat memprediksikan perilaku seseorang, sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kemudian Moehariono (2009), menjelaskan kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang yang dapat memprediksi atau mempengaruhi

keefektifan kinerja individu. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka sudah seharusnya semakin tinggi kinerjanya. Sebaliknya semakin pegawai tidak kompeten maka semakin rendah kinerjanya. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Inti utama sistem kompetensi adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seorang pegawai. Pendekatan kompetensi dapat dijadikan patokan untuk menilai proses kerja seorang pegawai.

4. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang asing, maka perlu mempelajari dahulu cara mengerjakan pekerjaan itu. Tidak ada seseorang yang mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik apabila tidak mempelajari terlebih dahulu, bahkan apabila pekerjaan itu nampak mudah, misalnya mengetik surat. Orang yang belum memiliki pengalaman akan mengalami kesukaran dalam melaksanakannya. Jadi, pendidikan dan pelatihan sangat perlu.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

Menurut Sumarsono (2009) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak

hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Rivai (2009) pelatihan merupakan bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memang tidak dapat dipisahkan. Pendidikan dan pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana pegawai dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi mencapai sasaran. Dengan pengertian seperti diatas pelatihan sering disama artikan dengan pendidikan karena memiliki suatu konsep yang sama yaitu memberi bantuan pada pegawai untuk berkembang. Beberapa hal yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Rivai (2004), yaitu antara lain :

1) Materi yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

2) Metode yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5) Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

6) Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

b. Metode-motode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Bangun (2012) pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan; sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan,

dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode on the job training dan off the job training.

1) Metode *On-The-Job Training*

Metode *on-the-job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain, rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, dan pelatihan posisi.

- a) Rotasi pekerjaan (*job rotation*), merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.
- b) Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
- c) Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.

- d) Pelatihan posisi, tenaga yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaannya.

2) Metode *Off-The-Job Training*

Dalam metode *off-the-job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dalam metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

- a) *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan ini agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.
- b) *Vestibule school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya

tetapi dilaksanakan di luar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.

- c) *Case study*, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

c. Dimensi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam proses pendidikan dan pelatihan perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan ditetapkan oleh penanggungjawab pendidikan dan pelatihan, yaitu manajer personalia. Dalam proses pendidikan dan pelatihan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu kelompok serta mendapat saran, ide, atau kritik yang bersifat konstruktif agar lebih baik. Metode pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai. Pendidikan dan pelatihan kerja yang dipilih hendaknya sesuai dengan pekerjaan yang diterima karyawan sebagai peserta pendidikan dan pelatihan. Menurut Handoko (2001) ada 2 kategori pokok metode latihan dan pengembangan, yaitu metode praktis (*on the job training*) dan metode simulasi (*off the job training*). Menurut Thaif (2015) indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur diklat adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi diklat dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan ini.
- 2) Metode diklat adalah metode dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- 3) Waktu diklat adalah akumulasi waktu yang mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan dalam proses implementasi.
- 4) Manfaat diklat adalah hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh baik secara konseptual dan praktis oleh karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Jefri Sumendap, Jantje Mandey, dan Rully Mambo (2015) dengan judul Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. Setiap organisasi publik atau swasta didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, dan jika tercapai maka bisa dikatakan sukses. Untuk mencapai kesuksesan, diperlukan landasan kompetensi yang harus diperhatikan, lalu tingkatkan juga kinerjanya. Berdasarkan latar belakang yang kuat berupa kompetensi. Jadi, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi adalah sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak permasalahan maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pentingnya kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian

yang digunakan untuk mengkaji kondisi benda-benda alam di mana peneliti adalah instrumen kunci. teknik yang tepat untuk menentukan sumber data/Informannya adalah “purposive sampling” yaitu penentuan sumber data berdasarkan tujuan tertentu. Yang menjadi informan atau sumber data dalam penelitian ini adalah Biro Kepegawaian dan Masyarakat Keuangan Universitas Sam Ratulangi di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja pada Bagian Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi masih kurang karena minimnya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kinerja karyawan yang masih dalam kategori "sedang" cenderung 'rendah'. Artinya perlu kebijakan internal organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi pekerjaan formal, Aspek pendidikan, tampaknya tidak terlalu penting dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur, sedangkan aspek dan latihan pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup besar memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai dan keuangan Biro Umum Universitas Sam Ratulangi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ricky Fajar Adiputra (2014) dengan judul Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim Pada Polres Kota Metro Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh yang ditimbulkan oleh pendidikan variabel pelatihan dan variabel kinerja terhadap kompetensi. Penelitian ini menggunakan teknik sensus yang mengambil semua jumlah populasi itu berjumlah 51 orang. Metode analisis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif metode deskriptif, analisis parsial dan simultan (analisis linier berganda dengan bantuan

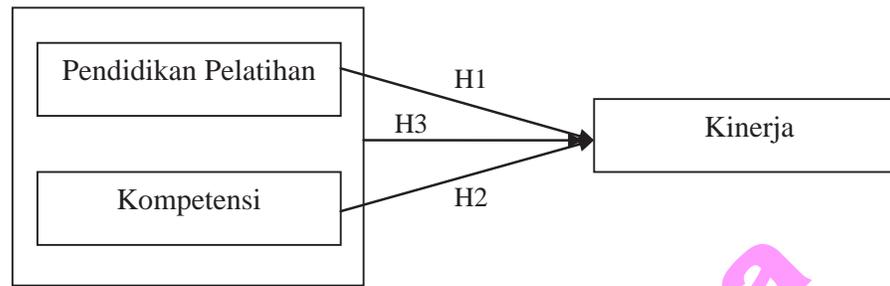
program SPSS versi 19.0). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan regresi simultan uji (uji f) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan kinerja variabel. Uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Faktor pendidikan pelatihan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap Kinerja pengaruh besarnya variabel yang diajukan (R) oleh kedua variabel bebas tersebut Bersama-sama dengan variabel terikatnya 70,5% sedangkan sisanya 29,5% terpengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaeril (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan pendidikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng

dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 50 orang, Metode penarikan sampel dengan Metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya bahwa, peningkatan Kompetensi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya kompetensi yang kurang pada pegawai akan diikuti dengan menurunnya produktivitas atau kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya bahwa semakin sering dilakukan pelatihan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya juga jika kurang memberikan pelatihan pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng, Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng. Artinya bahwa, semakin tinggi Pendidikan pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng.

C. Kerangka Teori

Dari perumusan masalah yang telah disebutkan dimuka dan dari landasan teori yang ada, maka disusun kerangka pemikiran seperti dalam gambar berikut ini :



D. Hipotesis

1. Ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan pelatihan terhadap kinerja Unit STNK samsat Bantul.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja Unit STNK samsat Bantul.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Unit STNK samsat Bantul.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di Unit STNK di Samsat Bantul.

B. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknis dan alat yang digunakan, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti: 2011). Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya, dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan survey, yaitu mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan variable penelitian. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif eksplanatori.

C. Variabel penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, uraian teoritis dan hipotesis yang diajukan, maka variable-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*dependent variable*) dengan simbol Y, yaitu kinerja
2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu pendidikan pelatihan (X1), dan Kompetensi (X2)

D. Metode penentuan populasi dan teknik sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah unit STNK di Samsat Bantul. Sedangkan jumlah sampel penelitian untuk penelitian kuantitatif minimum sebanyak 100 responden.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu peneliti menggunakan pertimbangan-pertimbangan yaitu pernah membuat STNK di Samsat Bantul dengan memasukkan unsur-unsur tertentu yang dianggap dengan cara demikian dapat memperoleh informasi yang benar yang mencerminkan populasinya (Sigit, 2003).

E. Metode Analisis

1. Analisis deskriptif

Untuk mendapatkan deskriptif tentang kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan dari object yang diteliti yaitu unit STNK di Samsat Bantul. Dalam melakukan analisis deskriptif, menggunakan metode frekuensi analysis, adalah analisis berdasarkan hasil tabulasi instrument penelitian (kuesioner) melalui perhitungan alat analisis statistik deduktif secara sederhana, yaitu dalam bentuk rata-rata nilai, total skor, dan presentase (%) dengan menggunakan *Microsoft excel*, Hasil frekuensi analisis ini akan menghasilkan informasi secara statistik tentang gambaran kompensasi, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan dari object yang diteliti yaitu karyawan unit STNK di Samsat Bantul.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang jelas dan lengkap dalam suatu penelitian maka peneliti dituntut kemampuannya untuk memilih teknis yang tepat. Atas dasar itu maka untuk memperoleh data yang lengkap dan obyektif penyusun menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Suatu teknis pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai. Kuesioner yang disusun menggunakan modifikasi metode skala likert lewat prosedur penskalaan *summated ratings* yang terdiri dari lima jawaban yaitu:

- a. STS : Sangat Tidak Setuju
- b. TS : Tidak Setuju
- c. RR : Ragu-Ragu
- d. S : Setuju
- e. SS : Sangat Setuju

Penyebaran kuesioner dilakukan sebanyak dua kali, penyebaran angket untuk pertama kali dilakukan untuk menguji instrumen yang dibuat agar diperoleh instrumen yang valid dan reliabel. Penyebaran angket yang kedua dilakukan untuk memperoleh data sesungguhnya yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknis pengumpulan data yang dilakukan jalan mengadakan pencatatan-pencatatan atau mengambil gambar-gambar dari dokumen-dokumen yang terdapat di tempat penelitian dan yang ada hubungannya

dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi yang diambil berupa: sejarah organisasi, struktur organisasi dan data-data keorganisasian.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikat, sah (*valid*) dan andal (*reliabel*) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Riduwan (2004), pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan dikur dengan menggunakan teori tertentu, maka selanjutnya dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun. Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment* (Riduwan, 2004):

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisiensi korelasi

X = Skor pertanyaan tiap nomor

Y = Skor total

n = Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2000). Dalam arti yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjukkan kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan metode Alpha untuk melakukan estimasi reliabilitas. Teknik untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2004):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

H. Teknik Analisis Data

Guna membuktikan apakah hipotesis yang diajukan didukung oleh data atau tidak, maka diperlukan adanya pengujian hipotesa dengan alat-alat statistik guna mengukur antara variabel yang dinyatakan dalam hipotesa. Alat statistik yang dipergunakan adalah analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama. Dalam penelitian ini persamaan regresi gandanya adalah:

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

Keterangan :

Y : Variabel terikat/tergantung = Kinerja

X₁, X₂, : Variabel Bebas = Pendidikan Pelatihan (X1)

Kompetensi (X2)

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

Untuk melakukan uji hipotesis digunakan uji yaitu:

1. Uji F

Uji F digunakan untuk melakukan uji hipotesis 3. Rumus yang digunakan

adalah :

$$F_{hitung} = \frac{Jk(\text{regresi}) / k}{Jk(\text{standar error}) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

k = variabel penelitian

n = jumlah data

Kriteria yang digunakan untuk melakukan uji F :

- a. Jika F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak, artinya koefisien b dalam persamaan regresi linier berganda adalah tidak sama dengan nol, sehingga persamaan garis regresi linier tersebut adalah benar/ diterima.
- b. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka H_0 diterima, artinya koefisien b dalam persamaan regresi linier berganda adalah sama dengan nol, sehingga persamaan garis regresi linier tersebut adalah tidak diterima/ditolak. Atau dapat dikatakan bahwa variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk melakukan uji hipotesis 1 dan 2. Rumus yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dengan taraf signifikansi 5 % dan derajat bebas $n - 1$, maka kriteria penolakan untuk uji t adalah: H_0 diterima apabila: $t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung} \geq - t \text{ tabel}$, berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. H_0 ditolak apabila: $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$ atau $\Sigma - t \text{ tabel} < - t \text{ tabel}$, berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.