



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 8999-9012

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Distrik Sorong Utara

Robianus Suklu^{1✉}, Philipus Sinay², Rendi Yudhistira Pattiasina³

Universitas Kristen Papua

Email: anusrobi24@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan adalah menganalisis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Distrik Sorong Utara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Distrik Sorong Utara berjumlah 28 responden. dan sampelnya adalah 28 responden. Data primer diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian diketahui kompetensi memiliki *cronbach's alpha* 0,754, dan kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* 0.746 lebih besar dari 0,60. Disimpulkan variabel penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan. Dari hasil pengolahan uji Koefisien determinasi diperoleh *R square* 65.3% artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 65.3% sedangkan sisanya 34.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Hasil uji t, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ 7.000 > dari 1.7056, maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This research aims to analyze the influence of competency on improving employee performance in the North Sorong District. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis. significant testing via (t-test), using simple linear regression and determination coefficient (R²). The population in this study was all employees at the North Sorong District Office totaling 28 respondents and the sample was 28 respondents. Primary data was obtained through interviews, questionnaires and documentation studies. The results of the research variable reliability test show that competency has a Cronbach's alpha of 0.754, and employee performance has a Cronbach's alpha of 0.746, greater than 0.60. It was concluded that the three research variables were declared reliable and reliable. In the coefficient of determination test, an R square of 65.3% was obtained, meaning that competence influenced employee performance by 65.3%, while the remaining 34.7% was influenced by other factors not analyzed in this research. The results of the t test, where t count is 7,000 > from t table 1.7056, it can be said that the competency variable has a positive and significant effect on employee performance..

Keywords: *Competency, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia karena potensi yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dengan pesat, penerimaan informasi yang mudah diperoleh, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit dicapai. dapat dikatakan sdm bagian penting untuk membentuk integritas mewujudkan visi dan misi organisasi, sebagai pengelola sistem.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembankan selalu tergolong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memandai dalam organisasi. sumber daya manusia yang memandai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai.

Sumber daya manusia apabila digunakan secara efektif dan efisien dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. karena itu organisasi, maupun institusi pemerintah harus dapat membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil serta ahli dalam bidangnya sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi mengarah pada pengetahuan, keterampilan dan kepribadian serta karakter produktifnya. Kompetensi yang dimiliki dapat menambahkan nilai yang kuat sehingga diharapkan pegawai dapat siap dan mampu menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standard masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standard kualitas profesional dalam bekerja.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Kinerja pemerintah atau organisasi pemerintah sekarang ini oleh banyak pihak dinilai masih rendah atau belum maksimal memberikan pelayanan sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat selaku penerima layanan, masih banyak keluhan dan kritikan terhadap organisasi pemerintah yang menjalankan peran dan fungsi sebagai pelayan publik. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk masih melekatnya mindset aparat/pegawai yang mau dilayani bukan melayani, kompetensi rendah dan kinerja yang rendah. Terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam Kantor Distrik Sorong Utara, yang pertama mengenai kompetensi. Kompetensi juga menjadi masalah. Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas pegawai di Kantor. Masih banyak terjadi kurangnya koordinasi antar atasan dan bawahan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal.

Namun data di lapangan menunjukkan, kemampuan sumber daya manusia (SDM) masih terbatas, hal ini ditunjukkan oleh data pendidikan pegawai yang mayoritas

berpendidikan SMA, dari 28 pegawai terdapat 18 orang masih SMA. Meskipun terdapat pegawai yang sarjana, namun jumlahnya tidak sebanding dengan pegawai berpendidikan SMA. Hal tersebut menunjukkan kemampuan atau kompetensi pegawai masih rendah. Rendahnya kompetensi pegawai sehingga belum dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Distrik merupakan perangkat daerah sesuai dengan UU No. 32 Tahun 2004. Distrik berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tanpa tercampur oleh unsur-unsur politik yang berkembang dimasyarakat. Sudah menjadi tanggungjawab pemerintah untuk memberdayakan distrik sesuai dengan fungsi dan kedudukannya, sehingga dapat menjadi ujung pemerintah pada umumnya dan pemerintah daerah pada khususnya sebagai pelaksanaan fungsi dan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Amanat Permendagri No. 4 tahun 2010, distrik dikembangkan sebagai garda terdepan pelayanan publik paling dekat dengan masyarakat.

Distrik juga senantiasa diupayakan menjadi pusat pelayanan menjadi simpul pelayanan bagi Badan, Dinas dan Kantor yang menyelenggarakan pelayanan terpadu pada tingkat kabupaten/kota. Distrik Sorong Utara merupakan salah satu distrik yang ada di Indonesia, tepatnya berada di Kota Sorong, Provinsi Papua Barat. Sebagai bagian dari pemerintah daerah Kota Sorong, juga mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan pelayanan publik terhadap masyarakat yang berdomisili di Distrik Sorong utara. Masalah nyata proses pelayanan publik, terutama pengurusan serta pengantar pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, dan Akta Kelahiran, dirasakan masih berbelit dan tak terkendali secara efektif. Dalam kaitan kompetensi, Wibowo kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif..

Populasi dan Sampel

1. Populasi; Populasi adalah keseluruhan objek yang mempunyai suatu karakteristik yang sama. Populasi dan penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 28 Orang.

2. Sampel; Melihat staf yang ada relatif sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang disebut sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel yakni sejumlah 28 pegawai sebagai responden penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dengan terjun ke lapangan sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung yaitu melalui jurnal, website, dan lain-lain. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Sumber data yang digunakan yaitu menggunakan riset kepustakaan dan penelitian lapangan, riset kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui buku-buku dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap sumber atau objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang berkaitan erat dengan apa yang dibahas dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

1. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research Method*)

Metode penulisan ini adalah metode penulisan yang langsung dilapangan menemui pegawai yang ada di Distrik Sorong Utara melalui :

- a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penilaian skala likert yaitu :sangat setuju bobot nilai 5, setuju bobot nilai 4, kurang setuju bobot nilai 3, tidak setuju bobot nilai 2, sangat tidak setuju bobot nilai 1.

- b. Observasi.

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisa *Kuantitatif*, yaitu dengan menggabungkan semua data yang di peroleh dari hasil penelitian di lapangan serta segala informasi yang di peroleh dari orang serta literatur-literatur yang ada, kemudian di lakukan analisis *Kuantitatif*

berdasarkan penafsiran-penafsiran sesuai bukti yang ada guna menjawab permasalahan yang ada. Sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjawab masalah dan bermanfaat menguji hipotesa. Analisis data yang digunakan adalah :

1. Uji Validitas

Menurut ghozali menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur salah satu valid tidaknya kualitas kuisiomer, suatu kuisiomer dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesiomer mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesiomer tersebut. Menurut Suprato J. Rumus yang digunakan yaitu:

$$r^{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden dalam uji coba

X = Jumlah nilai total

Y = Jumlah nilai butir

2. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali menyatakan bahwa reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesiomer dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Menghitung koefisien R untuk uji reabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah Varians butir

$\delta^2 t$ = Varians total

$\sum b^2$ = Jumlah Varians butir

3. Analisa Regresi Linear Sederhana

Ghozali mengatakan bahwa analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat.. Dalam penelitian ini analisis linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel, dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kompetensi.

4. Uji t –test

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

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

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Kriteria Keputusannya adalah :

- Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- Taraf signifikan = 5 %
- Derajat kebebasan (df) = n – 2.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai R² initerletak antara 0 dan 1. Bila nilai R² mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R² bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R² sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independent. Untuk mengolah data guna membahas dan menarik kesimpulan maka digunaka program SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Analisis deskriptif statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sejumlah 28 orang pegawai. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden pada Distrik Sorong Utara. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut:

Tabel 1 Deskripsi Identitas Responden

Jenis	Usia Responden	Jumlah	Persentase
Usia Responden	25 - 30 tahun	3	10,72
	31 - 40 tahun	6	21,43
	41 - 50 tahun	10	35,71
	> 51 tahun	9	32,14
Total		28	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	57,14
	Perempuan	12	42,86
Total		28	100
Status Responden	Kawin	22	78,57
	Belum Kawin	6	21,43
Total		28	100
tingkat Pendidikan	SLTP/SMP	2	7,14
	SLTA	18	64,29
	D3	3	10,71
	S1	4	14,29
	S2	1	3,57
Total		28	100
Masa Kerja	< 5 Tahun	2	7,14
	6 – 10 Tahun	4	14,29
	11 – 15 Tahun	5	17,86
	16 – 20 Tahun	17	60,71
Total		28	100

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2024

Responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 3 orang atau 10,72 persen, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 21,43 persen, responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 35,71 persen sedangkan responden yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 9 orang atau 32,14 persen.

Responden berdasarkan jenis kelamin dimana responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 16 orang atau 57,14 persen dari total jumlah responden, sedangkan yang responden yang berjenis kelamin perempuan 12 orang atau 42,86 persen.

Responden berdasarkan status perkawinan dimana responden memiliki status kawin yaitu sebanyak 22 orang atau 78,57 persen dari total jumlah responden, sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 6 orang atau 21,43 persen.

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTP/SMP sebanyak 2 orang 7,14 persen, tingkat pendidikan SLTA sebanyak 18 orang 64,29 persen, tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 3 orang atau 14,29 persen, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 4 orang atau 32,35 persen. tingkat pendidikan S2 yaitu 1 orang atau 3,57 persen.

Responden berdasarkan lama bekerja < 5 Tahun sebanyak 2 orang atau 7,14 persen lama bekerja 6 –10 Tahun sebanyak 4 orang atau 14,29 persen, lama bekerja 11 – 15 Tahun sebanyak 5 orang atau 17,86 persen, lama bekerja 16 – 20 Tahun sebanyak 17 orang atau 60,71 persen.

Hasil Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji validitas

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variable yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan *korelasi Pearson (Product Moment)*, jika r hitung lebih besar dari r tabel ($df = n-k$, $\alpha = 5\%$) dan hasil perhitungan Secara rinci disajikan pada Tabel 1.

Tabel 2 Uji Validitas

No	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Status butir
Kompetensi				
1.	Pengetahuan	0.389	0.3172	Valid
2.	Keterampilan	0.628	0.3172	Valid
3.	Konsep diri dan nilai-nilai	0.657	0.3172	Valid
4.	Karakteristik pribadi	0.778	0.3172	Valid

5.	Motif	0.722	0.3172	Valid
Kinerja Pegawai				
1.	Kualitas kerja	0.608	0.3172	Valid
2.	Kuantitas kerja	0.567	0.3172	Valid
3.	Ketepatan waktu	0.684	0.3172	Valid
4.	Kemandirian	0.561	0.3172	Valid
5.	Efektivitas	0.713	0.3172	Valid

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2024

Hasil uji Validitas pada variabel Kompetensi dengan 5 butir pertanyaan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi pengetahuan sebesar 0.389. koefisien korelasi ketrampilan sebesar 0.628 Koefisien korelasi konsep diri dan nilai-nilai sebesar 0,657. koefisien korelasi karakteristik pribadi sebesar 0.778. koefisien korelasi motif sebesar 0.722.

Validitas pada variabel kinerja pegawai dengan 5 butir pertanyaan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi jumlah pekerjaan sebesar 0,608. Koefisien korelasi kuantitas pekerjaan sebesar 0,567. Koefisien korelasi ketepatan waktu sebesar 0,684. Koefisien korelasi kemandirian sebesar 0,561. Koefisien korelasi kemampuan kerjasama sebesar 0,713. keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke analisa berikutnya.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. *Koefisien Cronbach alpha* yang digunakan untuk mengukur Reabilitas.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Kompetensi	0,754	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,746	0,60	Reliabel

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas butir-butir pertanyaan variabel penelitian diketahui kompetensi memiliki *cronbach's alpha* $0,754 > 0,60$. dan kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* $0,746 > 0,60$. Disimpulkan seluruh item yang dihitung dinyatakan reliabel. Oleh sebab itu, variabel tersebut dapat diandalkan untuk ditetapkan guna analisis selanjutnya.

3. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai, dengan bentuk persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + bX$.

Kemudian dilakukan pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Vs 26 maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,795	2,001		3,895	,001
	Kompetensi	,696	,099	,808	7,000	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2024

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.795 + 0,698X$$

Keterangan dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

- Nilai a adalah konstanta sebesar 7.795 artinya jika variabel kompetensi dianggap konstan maka nilai kinerja pegawai atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kompetensi.
- Nilai b adalah koefisien sebesar 0,691 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel kompetensi sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,691 atau 69,1%.

4. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Nilai uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, k merupakan jumlah variabel independen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel 28. Uji t dihasilkan t-hitung > t-tabel dengan signifikan ($df1 = 2 - 1 = 1$ dan $df2 = 28 - 2 = 26$) maka t-tabel adalah 1.7056.

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diatas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana dihasilkan t-hitung Kompetensi yaitu $t_{hitung} 7.000 >$ dari $t_{tabel} 1.7056$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan hipotesis nihil (H_0) "ditolak" dan H_a "diterima".

5. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Distrik Sorong Utara dapat digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

1. Hasil penjumlahan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel kerja *Korelasi Product Moment*.
2. Nilai - nilai yang ada dalam tabel kerja tersebut kemudian dimasukkan dalam formula korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian.
3. Tingkat hubungan antara kedua variabel ditentukan melalui dan sesuai dengan pedoman penilaian sebagai berikut :
 - a. 0,00 – 0,20 = korelasi yang rendah sekali
 - b. 0,21 – 0,40 = korelasi yang rendah
 - c. 0,41 – 0,70 = korelasi yang sedang
 - d. 0,71 – 0,90 = korelasi yang tinggi
 - e. 0,91 – 1,00 = korelasi yang sangat tinggi sekali

Berdasarkan pedoman analisis terhadap kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat di ikuti selanjutnya pada pembahasan ini.

6. Koefisien Determinasi

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,640	1,20945
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2024

Berdasarkan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Distrik Sorong Utara. "tergolong korelasi yang tinggi. Guna menentukan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada _Distrik Sorong Utara

dapat digunakan koefisien determinasi (r^2). Karena $r^{xy} = 0,808$ maka koefisien determinasi atau R square = 0,653 atau 65.3%. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 65.3% dipengaruhi oleh kompetensi pada Distrik Sorong Utara. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 34.7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya pengembangan karier.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Distrik Sorong Utara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, H_a diterima dan H_o ditolak dimana pada taraf signifikan 5 persen $t_{hitung} 7.000 >$ dari $t_{tabel} 1.7056$; 2) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 65.3%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dimana 65.3% perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai pada Distrik Sorong Utara dipengaruhi oleh kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 34.7% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel-variabel lain yang juga turut mempengaruhi Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. (Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.2014)
- Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). (Riau: Zanafa Publishing, 2018)
- Chairy, Putra "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirta Raya Abadi Medan," no. 2 (2017)
- D. J. Priansa, Perencanaan & Pengembangan SDM. (Bandung: Alfabeta.2014)
- Emron Edision Dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta Alfabeta, 2017)
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. (Semarang Badan Penerbit Undip. 2010)
- Kasmir, *Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Pegawai*.(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016)
- Lembaran Negara Republik Indonesia, Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Perundang-Undangan.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta, Penerbit Bumi Aksara,

2011)

- Mohammad Mulyadi, "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya (Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them)," Jurnal Studi Komunikasi Dan Media 15, no. 1 (2019)
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian, C etakan Kelima*, (Jakarta, Ghalia Indonesia,2011)
- Nawawi. Widodo, Suparno Eko.Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. : (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015)
- R. Palan, Competency Management; Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta : PPM. 2007
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010)
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan,(Jakarta, Rajawali Pers, 2013)
- Robbins "Manajemen Penilaian Kinerja, Penerbit Gaya Media," *Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017)*, 2019.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*,. Cetakan ke -15 ,Edisi Revisi., (Bandung, Penerbit Refika Adiatama, 2011)
- Sinambela, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.2016)
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2009)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung, Alfabeta, 2010)
- Sulistiyani dan Rosidah., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : CAPS, 2009).
- Sutrisno,Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Gramedia, 2012)
- Suprato J. Prof. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertai*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012)
- Suyadi, Prawirosentono *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: BPFE.2009)
- Susanto, *Kinerja Pegawai*.. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017)