

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, April 2019
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT PENGEMBANGAN JARINGAN SUMBER DAYA AIR (PJSDA) – JAKARTA

Theobaldus Boro Tura
theobaldusr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui: 1) Bagaimana Kompetensi Pegawai Pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) – Jakarta; 2) Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) – Jakarta; 3) Seberapa besar Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) – Jakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Subjek penelitian ini adalah semua Pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA)-Jakarta dengan jumlah 50 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear Sederhana.

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Korelasi dengan menggunakan rumus *Product Moment* yang didapat yaitu $r_{xy} = 0,422$ Menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi dilihat dari Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi tingkat hubungan yang Sedang. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 17,8%, sedangkan Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Variabel lain diluar dari Kompetensi. Sedangkan hasil dari Uji Regresi Linier Sederhana diperoleh persamaan estimator regresi linier berbentuk $Y = 40,8 + 0,336X$ artinya persamaan tersebut dapat digunakan untuk mentaksir harga Y jika X diketahui. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis thitung sebesar 3,528 lebih besar dari ttabel yaitu 0,2787 berarti bahwa koefisien korelasi antara X dan Y signifikan.

Kata Kunci : Kompetensi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to find out: 1) How Employee Competencies At the Directorate of Water Resources Network Development (PJSDA) - Jakarta; 2) How is Employee Performance at the Directorate of Water Resources Network Development (PJSDA) - Jakarta; 3) How big is the influence of Competence on Employee Performance at the Directorate of Water Resources Network Development (PJSDA) - Jakarta.

This research is a causal quantitative associative study. The subjects of this study were all 50 employees of the Directorate of Water Resources Network Development (PJSDA) - Jakarta. Data collection used a questionnaire that had been tested for validity and reliability while data analysis was performed using simple linear regression analysis.

Based on the results of the Correlation Coefficient Test using the Product Moment formula obtained is $r_{xy} = 0.422$ Showing that Employee Performance is influenced by Competency seen from the Correlation Coefficient Interpretation Guidelines for moderate levels of relationships. The results of the Determination Coefficient Test showed that Competence affected Employee Performance by 17.8%, while Employee Performance was influenced by other variables outside of Competency. While the results of the Simple Linear Regression Test obtained linear regression estimator equation in the form of $Y = 40.8 + 0.336X$ means that the equation can be used to estimate the price of Y if X is known. Based on the results of the Hypothesis Test tcount of 3.528 is greater than the table that is 0.2787 means that the correlation coefficient between X and Y is significant.

Keywords: Competency and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan dan peluang, aparatur negara dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam pemberian layanan baik berupa barang maupun jasa.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil. Apabila sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan yang berkompeten, maka dampak bagi organisasi tersebut adalah tidak akan tercapainya tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan.

Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat, Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan yang nantinya menentukan masa depan perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil harus mampu memainkan peranan tersebut antara lain dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdayaguna, berhasil-guna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Tercapainya Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan cerminan hasil kerja keras seluruh Pegawai yang berada dilingkungannya. Kinerja menunjuk pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Tuntutan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari organisasi, namun pada kenyataannya belum semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka

menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien.

Permasalahan Pegawai Negeri Sipil dalam birokrasi pemerintah adalah berkenaan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja dilingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan. Permasalahan yang terjadi Pada Kantor Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air – Jakarta yaitu para Pegawai belum sepenuhnya menyadari tujuan dari pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang rendah dan kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai, kurangnya tanggungjawab terhadap tugas yang diembanya, maka produktifitas yg dihasilkan tidak maksimal sehingga tugas tidak terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya jumlah pegawai yang berprestasi.

Kantor Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air - Jakarta, sebagai sebuah instansi pemerintahan yang mengolah data pegawai harus mempunyai keahlian yang cukup baik dalam memenuhi kewajibannya, maka sangat diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Melayani dan memenuhi kebutuhan pegawai tersebut sangat dibutuhkan pegawai atau petugas yang benar-benar menguasai bidangnya dan bertanggung jawab. Para Pimpinan dapat meningkatkan kualitas pegawainya dengan melakukan program pengembangan, peningkatan pengetahuan dan keterampilannya, baik itu dengan melalui pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi pegawai antara lain tercermin melalui pengetahuan. Sedangkan pengetahuan di peroleh melalui pendidikan formal. Data yang ada menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang pendidikan tamat SMP. Apabila kompetensi pegawai meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya kompetensi pegawai. Perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil *recruitment* dan *qualification* perusahaan. Oleh karena itu antara kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat.

Tantangan yang dihadapi oleh pemerintah bidang sumber daya manusia sebagai pilar utama penyelenggaraan pemerintahan adalah tantangan untuk dapat mengembangkan sistem perencanaan sumber daya manusia aparatur pemerintah sesuai hasil penataan struktur dan perangkat kelembagaan. Konsekuensinya adalah pembentukan disiplin, etika dan moral ditingkat pelaksana yaitu Pegawai Negeri Sipil Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air bertujuan meningkatkan kinerja terhadap perwujudan aparatur pemerintah yang bebas Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), dan professional.

Berikut ini saya lampirkan data Kompetensi kerja Pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) – Jakarta

Tabel 1.1
Kompetensi Pegawai Tahun 2014-2016 Pada Direktorat PJSDA-Jakarta

PENDIDIKAN	FREKUENSI TAHUN 2014	FREKUENSI TAHUN 2015	FREKUENSI TAHUN 2016
SMP	9 (45%)	1 (5%)	3 (15%)
SMA	5 (25%)	2 (10%)	8 (40%)
D3	3 (15%)	5 (25%)	4 (20%)
S1	2 (10%)	9 (45%)	3 (15%)
S2	1 (5%)	3 (15%)	2 (10%)
JUMLAH	20 (100%)	20 (100%)	20 (100%)

Berdasarkan tabel di atas jumlah seluruh pegawai pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) - Jakarta 50 Orang dapat dilihat kemampuan SDM dari tingkat Pendidikan, dinilai masih rendah, dengan demikian Kompetensi Pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air belum maksimal.

Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air - Jakarta dalam organisasi dituntut dapat memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai baik secara individual maupun kelompok sangat penting bagi lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien.

Berikut data Kinerja Pegawai pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air.

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Tahun 2014-2016 Pada Direktorat PJSDA-Jakarta

No	Kinerja	2014	2015	2016
1	Tingkat kerapihan hasil kerja	45%	60%	40%
2	Tingkat target yang ditentukan	60%	80%	70%
3	Tingkat keefektifan penggunaan jumlah jam kerja pegawai	35%	65%	45%
4	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan teknologi yang sulit	20%	55%	50%
5	Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	65%	35%	65%
6	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan	40%	50%	55%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pada tahun 2014 tingkat target yang ditentukan mencapai 60%, sedangkan tahun 2015 ada kenaikan mencapai 80% dan sedangkan pada tahun 2016 target yang ditentukan ada penurunan, Dengan demikian Kinerja Pegawai pada Direktorat Pengembangan Jaringan SDA masih rendah dan akan mengakibatkan produktifitas kinerja menurun.

B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompetensi Pegawai Direktorat Pengembangan jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) - Jakarta?
2. Bagaimana Kinerja pegawai pada Direktorat Pengembangan jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) - Jakarta?

3. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pengembangan jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) - Jakarta?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajemen didefinisikan dalam berbagai cara, tergantung dari titik pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.

Menurut Wibowo (2016:271), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari subjek-subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan SDA - Jakarta sejumlah 50.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. *Sampling* adalah suatu proses memilih sebagian dari unsur populasi yang jumlahnya mencakupi secara statistik sehingga dengan mempelajari sampel memahami karakteristik-karakteristiknya akan diketahui tentang keadaan populasi, sehingga sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis yaitu 50 responden.

B. Skala Pengukuran Data

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert Alternatif Jawaban Kuesioner

No	Kategori Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2

5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---	---------------------------	---

Untuk mempermudah, berikut ini disajikan tabulasi interval dan kriteria penilaian rata-rata dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Interval

Jawaban	Disingkat	Skala Nilai
Sangat Setuju	SS	4.20-5.00
Setuju	S	3.40-4.19
Ragu-Ragu	RG	2.60-3.39
Tidak Setuju	TS	1.80-2.59
Sangat Tidak Setuju	STS	1.00-1.79

Sumber: Sudjana (2005:47)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Variabel Kompetensi (X)

Berdasarkan hasil distribusi jawaban menunjukkan Kompetensi pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) secara keseluruhan dapat diterima dengan baik dan ini terlihat dari Total Rata-rata Variabel Kompetensi sebesar 3,99 yang berada pada rata-rata skala interval setuju (S), hal ini menentukan bahwa Variabel Kompetensi secara umum dapat diterima dengan baik pada Pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) - Jakarta. Sementara dilihat dari Indikator, maka Indikator yang lebih diterima pada pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PSJDA) adalah Indikator Sifat dan ini terlihat dari rata-rata skala interval sangat setuju (SS). Sementara dilihat dari Indikator penerimaannya yang rendah pada pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) adalah Indikator Pengetahuan dan ini terlihat dari rata-rata skala interval setuju (S) jika dibandingkan dengan indikator lain.

B. Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa Kinerja pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) secara keseluruhan dapat diterima dengan baik dan ini terlihat dari Total Rata-rata Variabel Kinerja sebesar 4,21 yang berada pada Rata-rata Skala Interval Sangat Setuju (SS), hal ini menentukan bahwa Variabel Kinerja secara umum dapat diterima dengan baik pada Pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) - Jakarta. Sementara dilihat dari Indikator, maka Indikator yang lebih diterima pada pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PSJDA) adalah Indikator Pelaksanaan Tugas dan ini terlihat dari Rata-rata Skala Interval Sangat Setuju (SS). Sementara dilihat dari Indikator penerimaannya yang rendah pada pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) adalah Indikator Kuantitas dan ini terlihat dari Rata-rata Skala Interval Setuju (S) jika dibandingkan dengan Indikator lain.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Korelasi *Product Moment*

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keeratan dua Variabel yaitu Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pengembangan Jaringan SDA (PJSDA), menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* yang didapat yaitu $r = 0,422$ yang berarti ada pengaruh yang Sedang antara Variabel X (Kompetensi) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Direktorat Pengembangan Jaringan SDA (PJSDA).

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi Linier Sederhana digunakan untuk memprediksi atau meramalkan tingkat rata-rata variabel yang diteliti. Persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini dinyatakan dengan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan estimator regresi linier berbentuk $Y = 40,8 + 0,336X$. Hasil uji dengan statistik menunjukkan regresi linier tersebut berarti, artinya persamaan tersebut dapat digunakan untuk mentaksir harga Y jika X diketahui.

3. Uji Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* ternyata angka korelasi antara variabel X dan variabel Y bertanda positif dengan besarnya r_{xy} sebesar 0,422. Kemudian untuk mengetahui determinasinya digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0,422)^2 \times 100\% \\ &= (0,178) \times 100\% \\ &= 17,8\% \end{aligned}$$

Artinya variabel Kompetensi (X) berpengaruh kepada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 17,8% Sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel Kompetensi (X).

4. Uji Signifikansi/Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah Kompetensi memiliki keberartian dalam meningkatkan Kinerja Pegawai perlu dilakukan uji signifikan korelasi dengan menggunakan uji-t, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a) Merumuskan hipotesis

$H_0 : p = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA).

$H_a : p \neq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pegawai pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA).

Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian di atas, maka dapat diberikan uji hipotesis sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

b) Menghitung t tabel

Dalam Menghitung t_{tabel} taraf nyata (α) yang digunakan 5% atau 0,05.

Taraf Signifikan (α) = 5%

Derajat kebebasan = $n-2$

T_{tabel} = 50-2 = 48

T_{tabel} (5%,48) = 2,787

c) Menentukan t_{hitung}

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

Diketahui :

t = nilai t_{hitung} yang dicari

$$t = \frac{0,422\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,422^2}}$$

$$t = \frac{0,422\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,178084}}$$

$$t = \frac{2,9}{0,821916}$$

$$t = 3,528$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian di atas, maka dapat diberikan uji hipotesis sebagai berikut :

Tolak H_0 atau terima H_a , maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,528 > 2,787$) berarti bahwa koefisien korelasi antara X dan Y signifikan antara variabel kompetensi (X) terhadap variabel kinerja (Y)

D. Hasil Analisis Data

Atas dasar hasil dari penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh kompetensi secara positif terhadap kinerja Pegawai pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) dengan arah hubungan sedang. Sementara itu, dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan bahwa kompetensi pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) memiliki jumlah reduksi yang besar sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dalam hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dapat di prediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen ketika nilai variabel pengawasan (X) naik satu (Satuan), maka dapat meningkatkan variabel disiplin kerja (Y) . Dan dari hasil perhitungan uji hipotesis dapat disimpulkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai yang signifikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air - Jakarta mengenai Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi secara keseluruhan pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air dapat diterima dengan baik, dan ini dapat terlihat dari total rata-rata perhitungan Kompetensi sebesar 3,99 berada pada skala interval Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi yang meliputi Keterampilan, Motif, Sifat, Pengetahuan dan Konsep diri pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air - Jakarta. Sementara itu dilihat dari indikator maka indikator yang lebih diterima oleh para Pegawai adalah indikator Sifat yaitu mendapat perolehan 4,39 skala interval Sangat Setuju (SS) dengan melihat dari variabel-variabel lain.
2. Kinerja Pegawai secara seluruh pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air dapat diterima dengan baik, dan ini dapat terlihat dari total rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4,21 berada pada skala interval Sangat Setuju (SS). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai yang meliputi Tanggung Jawab, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Kualitas dan Tujuan. Indikator ini secara umum dapat diterima baik dengan Pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air. Sementara itu dilihat dari indikator, maka indikator yang lebih diterima oleh para Pegawai adalah indikator Pelaksanaan Tugas yaitu mendapat perolehan 4,21 skala interval Sangat Setuju (SS) dengan melihat dari variabel-variabel lain.

3. Dari data di atas didapat korelasi antara variabel X dan variabel Y bertanda positif dengan besarnya r_{xy} yaitu sebesar 0.422. Sedangkan determinasinya sebesar 17,8% Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi pada pegawai Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) - Jakarta telah memberikan hasil yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai r sebesar 0,422 atau terletak pada 0,40 - 0,599 yang menunjukkan hubungan antara X dan Y adalah sedang. Untuk mengetahui apakah Kompetensi memiliki keterkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai setelah dilakukan uji signifikan dengan menggunakan uji-t didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,528 > 2,787$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan data di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa Kompetensi pada Direktorat Pengembangan Jaringan Sumber Daya Air (PJSDA) – Jakarta berpengaruh terhadap kinerja pegawai mereka. Pengaruh Kompetensi pada para Pegawai dalam meningkatkan kinerja dinyatakan cukup kuat, besarnya Kompetensi terhadap kinerja Pegawai sebesar 17,8% Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi mampu meningkatkan produktivitas para karyawan dalam melakukan kerjanya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat saran mengenai Kompetensi dan Kinerja Pegawai, adapun hal yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya para pegawai meningkatkan Pendidikan dan pengetahuan dalam pekerjaan yang telah diembannya agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien;
2. Perusahaan harus meningkatkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab yang akan diterapkan untuk pegawai agar hasil kerja yang dihasilkan berkualitas;
3. Perusahaan agar melakukan evaluasi dan melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain lebih mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ace Suryadi, “*Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan*”. Balai Pustaka, Jakarta, 1999.
- Ahmad Ruky, “*Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*”, Gramedia, 2006
- Gary Dessler, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT. INDEKS Permata Puri Media. Jakarta Barat, 2011
- Handoko, T. Hani. “*Manajemen personalia dan Sumberdaya Manusia*”, BPFE, Yogyakarta, 2009.
- Hasibuan, H.Malayu S.P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT.Bumi Aksara, 2014
- Mangkunegara, A.A.Anwar prabu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. PT.Remaja Rosda karya, Bandung, 2015
- Mangkuprawira. T.B. Sjafri. “*Manajemen SDM Strategik*”, PT. Ghalia. Indonesia, 2003.
- Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”, Cetakan kelima, PT.Refika Aditama, Bandung, 2011
- Sudjana, “*Metoda Statistika*”, Edisi Keenam, Trasiro, Bandung, 2005.
- Sugiono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Dan R&D*”. CV.Alfabeta, Bandung, 2016
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Tahun Akademik 2016-2017). Jurnal Mandiri, 1(2), 207-226.
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Tangerang. Jurnal Semarak, 2(1).