

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMBINAAN OPERASI MABES POLRI JAKARTA

Tri Ratnaningsih¹, Ana Septia Rahman²
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Email: dosen01709@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to determine how much influence competence has on employee performance at the Police Headquarters Operations Development Bureau.*

Method. *This research method uses quantitative descriptive method with the population in this study as many as 48 employees at the Police Headquarters Operations Development Bureau. The sample research method is saturated sample where all the population is used as a sample, the method of analysis in processing this research data uses descriptive analysis method, Pearson product moment correlation test, coefficient of determination and hypothesis testing (test).*

Result. *The results of this study indicate that there is a significant influence between Competence on Employee Performance with a regression value of $Y = 17.85 + 0.685X$ which means that if each additional 1 (one) point of the competency variable then it will increase the performance by 0.607 times at a constant rate. amounting to 17.85. The correlation coefficient value of 0.7402 means that the competency variable has a strong level of relationship to the performance variable. From the calculation of the coefficient of determination (KD), it is obtained at 0.5479, it can be concluded that competence contributes to employee performance by 54.79% while the remaining 45.21% is influenced by other factors not examined. Hypothesis testing using the t-count statistical test obtained $t_{count} \geq t_{table}$ or $7.461 > 2.013$, which means that H_a is accepted and H_o is rejected,, meaning that there is a significant relationship between competence and employee performance at the Jakarta Police Headquarters Operations Development Bureau.*

Implications. *The Police Headquarters Operations Bureau must regularly conduct training for all employees in accordance with management standards so that employees can complete tasks quickly and accurately, and always be consistent in giving employees time to complete tasks in order to achieve the work result targets that have been set effectively and efficient.*

Keywords: *Competence and Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengembangan Operasi Mabes Polri.

Metode. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai pada Biro Pengembangan Operasi Mabes Polri. Metode penelitian sampel adalah sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel, metode analisis dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, uji korelasi product moment pearson, koefisien determinasi dan uji hipotesis (test).

Hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai regresi $Y = 17,85 + 0,685X$ yang artinya apabila setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kompetensi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,607 kali dengan kecepatan konstan. sebesar 17,85. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,7402 artinya variabel kompetensi mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan variabel kinerja. Dari perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh sebesar 0,5479, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar

54,79% sedangkan sisanya sebesar 45,21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,461 > 2,013$ yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Biro Pengembangan Operasi Mabes Polri Jakarta.

Implikasi. Biro Operasional Mabes Polri harus rutin melakukan pelatihan kepada seluruh pegawai sesuai dengan standar manajemen agar pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, serta selalu konsisten dalam memberikan waktu kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas guna mencapai target hasil kerja yang telah ditetapkan. efektif dan efisien.

Kata Kunci: Kompetensi dan Kinerja

1. Pendahuluan

Biro Pembinaan Operasi adalah sebuah Sub Satuan Kerja yang berada dibawah Satuan Kerja Staf Operasi Kapolri yang berada ditingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri) dan memiliki fungsi kerja sebagai perencana, pelatihan, pemenuhan dukungan personal dan materil serta evaluasi seluruh Operasi Kepolisian yang ada di Indonesia. Biro Pembinaan Operasi memiliki 48 pegawai. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 bahwa pengertian dari Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan Pemerintah. dapat disimpulkan 6 pegawai memiliki 2 kompetensi, 2 pegawai memiliki 3 kompetensi, dan 2 pegawai memiliki 1 kompetensi. Untuk kompetensi yang paling banyak di miliki adalah Memiliki kemampuan menguasai emosi dengan baik dalam menjalankan tugas dan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar. Hal ini menunjukkan bahwa masih sedikitnya pegawai yang memiliki kompetensi yang baik.

Dapat dilihat bahwa personel yang memiliki pangkat dan jabatan sama namun memiliki kompetensi yang berbeda dapat mengakibatkan penilaian pencapaian kinerja yang berbeda pula. Nilai pencapaian Kinerja diperoleh berdasarkan sasaran pegawai selama 1 tahun dikali 60% ditambah jumlah nilai perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan dan akan di ambil nilai rata-rata dikalikan 40%. Apabila nilai sasaran kerja pegawai dijumlahkan dengan nilai perilaku kerja dengan hasil dibawah 50 dikategorikan "buruk", dibawah 60 dikategorikan "sedang", dibawah 75 dikategorikan "cukup", dibawah 90,99 dikategorikan "baik" dan diatas 91 dikategorikan "sangat baik".

Tabel 1. Standar kompetensi pegawai

No	Kompetensi Yang Dimiliki	Personel Biro Pembinaan Operasi									
		Wati	Toni	Sigit	Ani	Rian	Devi	Ardi	Susi	Ineu	Siti
1	Memiliki kemampuan menguasai emosi dengan baik dalam menjalankan tugas	X					X	X	X		X
2	Mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar		X		X	X				X	
3	Memiliki pengetahuan yang luas			X	X					X	X
4	Mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis	X		X		X		X			
5	Mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar pekerjaan		X			X				X	

Dari hasil survey di atas, dapat disimpulkan 6 pegawai memiliki 2 kompetensi, 2 pegawai memiliki 3 kompetensi, dan 2 pegawai memiliki 1 kompetensi. Untuk kompetensi yang paling banyak di miliki adalah Memiliki kemampuan menguasai emosi dengan baik dalam menjalankan tugas dan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar. Hal ini menunjukkan bahwa masih sedikitnya pegawai yang memiliki kompetensi yang baik. Penilaian kinerja pada Biro Pembinaan operasi menggunakan formulir penilaian prestasi kerja bagi pegawai setiap 1 tahun dengan penilaian sesuai dengan tugas pokok jabatan. Namun dikarenakan kompetensi personil yang kurang dan jabatan yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas yang dilaksanakan sehari-hari sehingga mengakibatkan penilaian kinerja pegawai kurang efektif. Berikut adalah tabel Penilaian Kinerja Pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri selama 1 tahun periode tahun 2018:

Tabel 2. Hasil Kinerja Pegawai pada Tahun 2018

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN	NILAI PENCAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	WATI	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	70,23	CUKUP
2	TONI	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	74.88	CUKUP
3	SIGIT	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	68.90	CUKUP
4	ANI	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	72.34	CUKUP
5	RIAN	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	87,02	BAIK
6	DEVI	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	58,70	SEDANG
7	ARDI	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	65,40	CUKUP
8	SUSI	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	55,35	SEDANG
9	INEU	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	85,86	BAIK
10	SITI	PENATA	PERWIRA ADMINISTRASI	69,55	CUKUP

Sumber : Biro Pengembangan Operasi Mabes Polri

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa personel yang memiliki pangkat dan jabatan sama namun memiliki kompetensi yang berbeda dapat mengakibatkan penilaian pencapaian kinerja yang berbeda pula. Nilai pencapaian Kinerja diperoleh berdasarkan sasaran pegawai selama 1 tahun dikali 60% ditambah jumlah nilai perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan dan akan di ambil nilai rata-rata dikalikan 40%. Apabila nilai sasaran kerja pegawai dijumlahkan dengan nilai perilaku kerja dengan hasil dibawah 50 dikategorikan “buruk”, dibawah 60 dikategorikan “sedang”, dibawah 75 dikategorikan “cukup”, dibawah 90,99 dikategorikan “baik” dan diatas 91 dikategorikan “sangat baik”.

Dari gambaran penilaian di atas, dapat dilihat bahwa kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat berperan dalam pencapaian nilai kinerja karena di dalam formulir penilaian kinerja terdapat target yang harus dipenuhi oleh pegawai tersebut, bagaimana seorang pegawai dapat berhasil dengan baik dalam memenuhi target tugas pokoknya apabila tidak memiliki kompetensi yang dapat mendukung pencapaian target. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta”**.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kompetensi. 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 Donni Juni Priansa (2017:87) kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan

kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

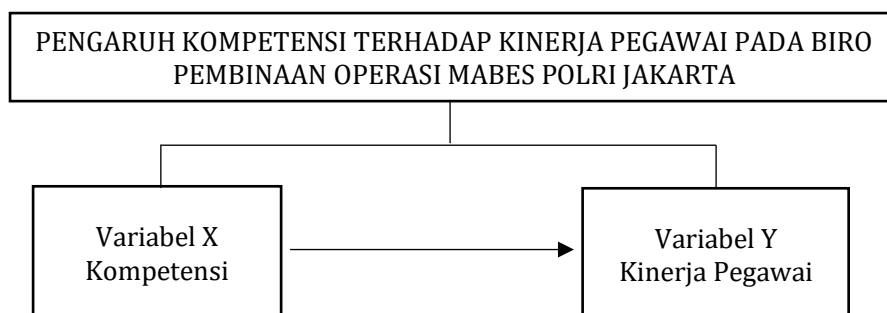
Kinerja. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Veithzal Rivai (2018:15) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Donni Juni Priansa (2017:48) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Sedangkan Wirawan berpendapat kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (2012:166). Jadi, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok.

Hipotesis. Menurut Sugiyono (2014:94) berpendapat “Hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban yang bersifat sementara dimana kebenarannya masih diragukan, sebab itu harus diuji secara empiris”. Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Sifat penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan hasil kuesioner. Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2015:10) “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta dan sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta yang berjumlah 48 personil.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data (data primer dan data sekunder) yang digunakan yaitu dengan cara melakukan observasi (pengamatan), kuesioner (angket), dan melakukan studi kepustakaan untuk mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian di atas.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian analisis data sangat penting, dimana data tersebut dikelompokkan berdasarkan variabel dan jenisnya, lalu data ditabulasi dan disajikan berdasarkan variabel yang diteliti, dilakukan perhitungan data untuk menjawab rumusan masalah dan sebagai pembuktian dari hipotesis yang telah diajukan. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta

Sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang susunan organisasi dan tata kerja satuan Organisasi pada tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa Staf Operasi Polri yang selanjutnya disebut Sops Polri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang manajemen operasi kepolisian, kegiatan operasional terpadu dan kerja sama Kementerian/Lembaga pada tingkat Mabes Polri yang berada di bawah Kapolri. Staf Operasi Polri meliputi Bagian Perencanaan dan administrasi, urusan keuangan, Biro pengkajian dan strategi, Biro pembinaan operasi, Biro Kerjasama Kementerian Lembaga dan Biro pengendalian operasi. Biro Pembinaan Operasi berada di bawah struktur organisasi Staf Operasi Mabes Polri dengan dipimpin oleh Kepala Biro pembinaan operasi bertugas menyusun rencana dan pengendalian, dukungan administrasi, pelatihan pra operasi, melaksanakan analisis dan evaluasi atas penyelenggaraan operasi kepolisian, termasuk pengawasan dan pembinaan atas pelaksanaan operasi kepolisian tingkat kewilayahan.

Deskriptif Data Responden

Adapun responden dalam penelitian ini adalah personil/pegawai yang bekerja pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta yang berjumlah 48 responden. Teknik ini digunakan untuk mengungkap gambaran mengenai data responden secara deskriptif dengan cara mengintreprestasikan hasil pengolahan melalui tabulasi frekuensi guna menyikapi kecenderungan data mengenai jenis kelamin, umur, pendidikan dalam lama bekerja. Berikut ini deskripsi mengenai identitas responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	35	73%
Perempuan	13	27%
TOTAL	48	100%
Umur		
20-30 Tahun	3	6%
31-40 Tahun	11	23%
41-50 Tahun	11	23%
≥ 50 Tahun	23	48%
TOTAL	48	100%
Pendidikan		
SMA/Sederajat	17	35%
Diploma (D3)	0	0%
Sarjana (S1)	20	42%
Magister (S2)	11	23%
TOTAL	48	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Distribusi Jawaban Kuesioner

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel X (Kompetensi)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					Sampel	Total	Rata-rata
		SS	S	R	TS	STS			
Pengetahuan									
1	seorang pegawai harus menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi kerja pribadi	20	23	3	1	1	48	204	4,25
2	Seorang pegawai mempunyai pengetahuan sesuai kompetensi jabatan saya	25	17	3	1	2	48	206	4,29
Pemahaman									
3	Seorang pegawai harus bisa menyelesaikan suatu masalah dalam tugasnya	16	18	8	3	3	48	185	3,85
4	Seorang pegawai menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat	31	8	0	4	5	48	200	4,17
Kemampuan/keterampilan									
5	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan adalah salah satu upaya saya dalam menyelesaikan tugas	19	18	5	6	0	48	194	4,04
6	Pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja ke dalam bidang pekerjaan	17	15	10	5	1	48	186	3,88
Nilai									
7	Setiap pegawai wajib menjadi contoh pribadi yang baik dilingkungan kerja dan masyarakat	16	10	12	6	4	48	172	3,58
8	Segala sikap dan performa yang dimiliki pegawai merupakan cerminan dari pribadi pegawai	24	12	7	5	0	48	199	4,15
Sikap									
9	Pegawai selalu patuh kepada Kebijakan yang dibuat oleh Pimpinan	19	18	6	5	0	48	195	4,05
10	Mendapatkan teguran karena melanggar aturan adalah hal wajar yang harus diterima	16	17	11	3	1	48	188	3,92
Minat									
11	Pegawai harus selalu siap melaksanakan tugas di wilayah manapun	21	16	7	1	3	48	195	4,06
12	Seorang pegawai harus secara sukarela dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan	19	16	5	4	4	48	186	3,88
Total Rata-rata Indikator								2310	4,01
Rata-rata Pada Indikator								401,04 2	4,01

Sumber: Data primer yang telah diolah

Dari tabel di atas hasil jawaban responden variabel kompetensi (X) sebesar 4,01 yang terdapat pada rentang skala antara 3,40-4,19 dengan kriteria "Baik". Dibawah ini merupakan rentang skala yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar pengambilan keputusan.

Tabel 5. Rentang Skala

Rentang Skala	Keterangan
4,20 - 5,00	Sangat Baik
3,40 -4,19	Baik
2,60 - 3,39	Cukup Baik
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber Sugiyono (2016:93)

Tabel 6. Jawaban Responden Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN					Sampel	Total	Rata-rata
		SS	S	R	ST	SS			
Kualitas kerja									
1	Prestasi kerja yang baik merupakan indikasi kesuksesan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan	21	19	1	5	2	48	196	4,08
2	Loyalitas sangat diperlukan oleh setiap pegawai	18	22	7	0	1	48	200	4,17
Kuantitas kerja									
3	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan	20	22	4	1	1	48	203	4,22
4	Pegawai melakukan lembur kerja untuk menyelesaikan tugas	16	23	6	2	1	48	195	4,06
Waktu									
5	Pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	16	18	11	3	0	48	191	3,98
6	Tenggang waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan tugas sudah disesuaikan dengan timeline	2	13	17	8	8	48	137	2,85
Penekanan biaya									
7	Biaya yang dikeluarkan dalam setiap kegiatan sudah disesuaikan dengan indeks	20	21	1	6	0	48	199	4,14
8	Sebelum melaksanakan kegiatan terlebih dahulu merencanakan anggaran	11	15	12	6	4	48	167	3,48
Pengawasan									
9	Pimpinan berperan aktif dalam setiap tugas yang dilakukan oleh pegawai	13	18	8	6	3	48	176	3,67
10	Pegawai selalu melaporkan hasil dari pelaksanaan tugas kepada pimpinan	25	16	2	3	2	48	203	4,23
Hubungan antar karyawan									
11	Pegawai mampu berkoordinasi dengan unit lain dalam menjalankan tugasnya	18	21	5	3	1	48	196	4,08
12	pegawai mampu menyelesaikan tugas dalam bentuk tim kerja	16	24	3	3	2	48	193	4,04
Total Rata-rata Indikator								2256	3,91
Rata-rata Pada Indikator								391,67	3,91

Sumber: Data primer yang telah diolah

Dari tabel di atas hasil jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3,91 yang terdapat pada rentang skala antara 3,40-4,19 dengan kriteria "Baik". Dibawah ini merupakan rentang skala yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar pengambilan keputusan.

Tabel 7. Rentang Skala

Rentang Skala	Keterangan
4,20 - 5,00	Sangat Baik
3,40 -4,19	Baik
2,60 - 3,39	Cukup Baik
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber Sugiyono (2016:93)

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Untuk menguji validitas setiap instrument, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2016: 361)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antar X dan Y

n = jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Kriteria uji validitas:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid

Tabel 8. uji validitas Kompetensi variabel (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,3797	0,2845	Valid
2	0,4638	0,2845	Valid
3	0,4736	0,2845	Valid
4	0,3617	0,2845	Valid
5	0,4521	0,2845	Valid
6	0,3466	0,2845	Valid
7	0,3953	0,2845	Valid
8	0,4287	0,2845	Valid
9	0,3873	0,2845	Valid
10	0,4387	0,2845	Valid
11	0,3905	0,2845	Valid
12	0,3988	0,2845	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel stress kerja (X) adalah valid, karena nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} (0,2845). Dengan tingkat validitas paling tinggi adalah butir ke 3 dengan r_{hitung} 0,4736 dan tingkat validitas paling rendah pada butir ke 6 dengan r_{hitung} 0,3466.

Tabel 9. uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,4016	0,2845	Valid
2	0,3656	0,2845	Valid
3	0,4170	0,2845	Valid
4	0,3564	0,2845	Valid
5	0,2854	0,2845	Valid
6	0,2909	0,2845	Valid
7	0,3446	0,2845	Valid
8	0,4020	0,2845	Valid
9	0,3519	0,2845	Valid
10	0,3583	0,2845	Valid
11	0,3360	0,2845	Valid
12	0,4805	0,2845	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja (Y) adalah valid, karena nilai r_{hitung} dari keseluruhan pernyataan yang ada menunjukkan angka > dari nilai r_{tabel} (0,2845). Dengan tingkat validitas paling tinggi adalah butir ke 12 dengan r_{hitung} 0,4805 dan tingkat validitas paling rendah pada butir ke 5 dengan r_{hitung} 0,2854.

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:221) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2013:223)

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi butir pertanyaan

σ_1^2 = variansi total

Jumlah varians setiap item dan varians total, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2013:227)

Sedangkan untuk menghitung variansi total, digunakan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2013:227)

Keterangan:

σ_i^2 = variansi tiap item

σ_t^2 = variansi tiap item

X_{11} = Jawaban responden untuk setiap butir soal

$\sum Y_t$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

n = Jumlah responden

Untuk memberi interpretasi pengujian reliabilitas instrumen, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria Reliabilitas	Keterangan
$R_{11} < 0,20$	Reliabilitas Sangat Rendah
$0,20 < r_{11} < 0,40$	Reliabilitas Rendah
$0,40 < r_{11} < 0,70$	Reliabilitas sedang
$0,70 < r_{11} < 0,90$	Reliabilitas Tinggi
$0,90 < r_{11} < 1,00$	Reliabilitas Sangat Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2010:93)

Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompetensi (X)

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,6875	0,2845	RELIABEL
2	0,9566	0,2845	RELIABEL
3	1,2912	0,2845	RELIABEL
4	1,8889	0,2845	RELIABEL
5	0,9983	0,2845	RELIABEL
6	1,1510	0,2845	RELIABEL
7	1,6597	0,2845	RELIABEL
8	1,4336	0,2845	RELIABEL
9	0,9336	0,2845	RELIABEL
10	0,9931	0,2845	RELIABEL
11	1,2253	0,2845	RELIABEL
12	1,5677	0,2845	RELIABEL
$\sum \sigma_b^2$			14,7865
σ_1^2			29,0816
r_{11}			0,5363

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kompetensi (X) adalah reliabel, karena nilai r_{hitung} dari keseluruhan pernyataan yang ada menunjukkan angka > dari nilai r_{tabel} (0,2845). Dan hasil uji reliabilitas di atas r_{11} 0,5363 menunjukkan tingkat reliabilitas sedang karena termasuk kedalam kriteria reliabilitas $0,40 < r_{11} < 0,70$ "Reliabilitas Sedang".

Tabel 12. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	1,3681	0,2845	RELIABEL
2	0,8086	0,2845	RELIABEL
3	0,7183	0,2845	RELIABEL
4	0,8086	0,2845	RELIABEL
5	1,0139	0,2845	RELIABEL
6	1,2483	0,2845	RELIABEL
7	0,9306	0,2845	RELIABEL
8	1,7483	0,2845	RELIABEL
9	1,7500	0,2845	RELIABEL
10	1,4440	0,2845	RELIABEL
11	1,3086	0,2845	RELIABEL
12	1,0169	0,2845	RELIABEL
$\sum \sigma_b^2$			14,1642
σ_1^2			19,5416
r_{11}			0,3002

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja (Y) adalah reliabel, karena nilai r_{hitung} dari keseluruhan pernyataan yang ada menunjukkan angka > dari nilai r_{tabel} (0,2845). Dan hasil uji reliabilitas di atas r_{11} 0,3002 menunjukkan tingkat reliabilitas rendah karena termasuk kedalam kriteria reliabilitas $0,20 < r_{11} < 0,40$ "Reliabilitas Rendah".

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam menganalisa hubungan variabel x terhadap variabel y pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri, peneliti menggunakan metode koefisien korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung hubungan antara variabel x dan variabel y , adalah korelasi product moment.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi variabel x dan y
- n = Jumlah sampel
- $\sum X$ = Jumlah skor total variabel x
- $\sum Y$ = Jumlah skor total variabel y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor x
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor y
- $\sum XY$ = Jumlah skor total variabel x dan y

Diketahui :

- n = 48
- $\sum X$ = 2306
- $\sum Y$ = 2256
- $\sum X^2$ = 112180
- $\sum Y^2$ = 106970
- $\sum X.Y$ = 109229

Rumus :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}} \\ &= \frac{48(109229) - (2306)(2256)}{\sqrt{\{(48 \cdot 112180 - (2306)^2)(48 \cdot 106970 - (2256)^2)\}}} \\ &= \frac{5242992 - 5202336}{\sqrt{\{(5384640 - 5317636)(5134560 - 5089536)\}}} \\ &= \frac{40656}{\sqrt{\{(67004)(45024)\}}} \\ &= \frac{40656}{\sqrt{3016788096}} \\ &= \frac{40656}{54925,2956} = 0,7402 \end{aligned}$$

Tabel 13. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2015:184)

Berdasarkan hasil analisa di atas dengan menggunakan korelasi product moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,7402 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar persentase kontribusi antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri, di ukur dengan koefisien determinasi rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,7402^2 \times 100\% \\ &= 0,5479 \times 100\% \\ KD &= 54,79 \%\end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi $r = 54,79\%$ nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel x (kompetensi) berhubungan dengan variabel y (kinerja) sebesar $54,79\%$, sedangkan selebihnya yaitu $(100\% - 54,79\%) = 45,21\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana digunakan untuk memprediksi besaran nilai variable terikat yang dipengaruhi oleh satu variabel bebas. Persamaan Regresi Linier Sederhana dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Untuk mengetahui nilai persamaan Regresi Linier Sederhana Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan metode manual dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(2256)(112180) - (2306)(109229)}{48(112180) - (2306)^2} \\ &= \frac{253078086 - 251882074}{5384640 - 5317636} \\ &= \frac{1196012}{67064} \\ &= 17,85 \\ b &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{48(109229) - (2306)(2256)}{48(112180) - (2306)^2} \\ &= \frac{5242992 - 5202336}{5384640 - 5317636} \\ &= \frac{40656}{67004} \\ &= 0,607\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh koefisien persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 17,85 + 0,607X$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 17,85 artinya jika kompetensi 0 maka tingkat Kinerja Pegawai nilainya sebesar 17,85.
- Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,607 bila kompetensi mengalami kenaikan satu satuan maka, Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,607 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya yang bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah Komunikasi Internal memiliki pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Diketahui :

n: 48 , r: 0,7402

Jawab:

$$t_{hitung} = \frac{0,7402\sqrt{48-2}}{\sqrt{1-(0,7402)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,7402\sqrt{46}}{\sqrt{1-0,5479}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,7402(6,7823)}{\sqrt{0,451}}$$

$$t_{hitung} = \frac{5,0202}{0,6724}$$

$$t_{hitung} = 7,4661$$

t_{tabel} : DK = n-2

$$DK = 48-2 = 46$$

$$t_{tabel} = 2,013$$

Dengan demikian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,4661 > 2,013$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai regresi $Y = 17,85 + 0,685X$ yang artinya apabila setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kompetensi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,607 kali dengan kecepatan konstan. sebesar 17,85. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,7402 artinya variabel kompetensi mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan variabel kinerja. Dari perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh sebesar 0,5479, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 54,79% sedangkan sisanya sebesar 45,21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t_{hitung} diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,461 > 2,013$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Biro Pengembangan Operasi Mabes Polri Jakarta.

5. Kesimpulan

Kompetensi kerja pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri sudah baik dilihat dari hasil jawaban responden yang berjumlah 48 orang dengan 12 instrumen pernyataan, dengan hasil prosentase sangat setuju (SS) sebesar 42% dan yang menjawab setuju (S) sebesar 33%. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.4. dimana jawaban responden tertinggi pada variabel kompetensi yaitu ada pada indikator pemahaman dengan jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31 orang dan indikator pengetahuan dengan jumlah responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 25 orang. Kinerja pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri sudah baik dilihat dari hasil jawaban responden yang berjumlah 48 orang dengan 12 instrumen pernyataan, dengan hasil prosentase yang menjawab sangat setuju (SS) sebesar 34%, dan yang menjawab setuju (S) sebesar 40% . Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.5. dimana jawaban responden tertinggi pada variabel kinerja yaitu ada pada indikator pengawasan dengan jumlah responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 25 orang dan indikator kualitas kerja dengan jumlah responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 21 orang. Terdapat pengaruh positif antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri dengan nilai regresi sebesar $Y = 17,85 + 0,607X$ yang artinya apabila setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kompetensi maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,607 kali dengan

konstansta sebesar 17,85. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,7402 artinya variabel Kompetensi mempunyai tingkat hubungan **kuat** terhadap variabel kinerja. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh sebesar 0,5479 maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 54,79% sedangkan sisanya 45,21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistic t-hitung diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,4661 > 2,013$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Donni, Juni Priansa. 2017. *"Manajemen Kinerja Kepegawaian"*. Cetakan ke-1, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Kasmir. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik"*. Cetakan ke-1, PT Rajagrafindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta
- _____. 2015. *Metode Penelitian Dan Pengembangan, Edisi Pertama*. Bandung Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Wibowo. 2016. *"Manajemen Kinerja"*. Edisi Kelima, Cetakan Ke-10, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.