

STUDIA ADMINISTRASI

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SAKO KOTA PALEMBANG

Tarmizi Endrianto

Progam Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi

Satya Negara Palembang

Koresponding Email: endrianto76@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia berkualitas memiliki keunggulan kompetitif merupakan faktor yang sangat penting di era globalisasi. Tenaga kerja memiliki kesempatan sama bekerja di negara ini kita harus mampu bersaing dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sako Kota Palembang. Dalam penelitian ini rumusan masalah yaitu Apakah terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang dan untuk mengetahui serta menganalisis kompetensi yang terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Sako Kota Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik pengolahan data dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, dan uji t (hipotesis). Analisis data dilakukan dengan analisis untuk menguji hipotesis mengenai ada atau tidaknya pengaruh antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat "Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sako Kota Palembang

Kata Kunci: Kompetensi dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Quality human resources have competitive advantages are very important factors in the era of globalization. Workers have equal opportunities to work in this country, we must be able to compete and have the required qualifications. This research was conducted at the Sako District Office, Palembang City. In this study, the formulation of the problem is Is there an Influence of Competence on Employee Work Performance at the Sako District Office, Palembang City. This study aims to determine the Influence of Competence and Employee Work Performance at the Sako District Office, Palembang City and to determine and analyze competencies consisting of education level, work experience, educational background and training that affect employee performance at the Sako District Office, Palembang City. This type of research uses quantitative research methods. Data collection techniques use questionnaires, observation, documentation, and literature studies. Data processing and data analysis techniques use validity tests, reliability tests, simple linear regression tests, and t-tests (hypothesis). Data analysis is carried out by analysis to test the hypothesis regarding the presence or absence of an influence between competence and employee work performance at the Sako District Office, Palembang City. The results of this study indicate that the competency variable has a positive and significant effect on work performance. The results of

STUDIA ADMINISTRASI

the study indicate that there is "The Effect of Competence on Employee Work Performance at the Sako District Office, Palembang City

Keywords: Competence and Work Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini peranan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam lembaga suatu organisasi. Jadi dalam setiap kegiatan organisasi akan dibutuhkan banyak sumber sarana dan prasarana serta sumber daya yang ada jadi, tanpa dukungan sumber daya manusia atau kemampuan yang handal maka kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Jadi dengan adanya persaingan yang semakin ketat saat ini diharapkan kemampuan seseorang itu yang harus diasah dan dilatih sehingga nantinya bisa mampu dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada dan bisa bekerja dengan optimal, jadi dengan kemampuan yang dimilikinya dapat digunakan sesuai dengan kondisi suatu pekerjaan.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong prestasi kerja pegawai yang lebih baik. Jadi setiap pegawai di kantor dibentuk, dilatih dan motivasi dalam mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan, sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang lebih baik. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh kerja yang dianut oleh pekerja tersebut. Kompetensi pegawai terdiri dari pengetahuan, kemampuan/keterampilan, sikap jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan dapat menghasilkan pegawai yang berprestasi dan mampu diandalkan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pada umumnya, pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang memahami yang namanya kompetensi adalah kemampuan hasil kerja secara aktualis yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam meraih hasil yang optimal jadi penilaian dari pada kompetensi itu terlihat dari kompetensi berdasarkan pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, penguasaan komputerisasi, training atau pelatihan yang pernah dijalani dan motivasi inamun peneliti melihat indikasi hasil prestasi kerja pegawai yang belum sempurna dan optimal bisa didasarkan pada penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Kantor Camat Sako Kota Palembang merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan terhadap masyarakat di kecamatan sako dan senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik, nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi maupun kemampuan pegawai dalam bekerja sehingga mampu melaksanakan tugas, dan tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Pada Kantor Camat Sako Kota Palembang para pegawai belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan kompetensi, masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai yang kurang maksimal dengan kemampuan yang terbatas, meskipun ia telah bekerja sama bertahun-tahun masih ada pegawai yang meminta pekerjaannya

STUDIA ADMINISTRASI

diselesaikan oleh pegawai lain yang menjadi tanggung jawabnya, masih kurangnya pengetahuan serta keterampilan pegawai terhadap pekerjaannya, hanya beberapa pegawai yang memiliki kemampuan serta prestasi yang baik dan mempunyai kecakapan dalam bekerja kemudian diantaranya masih ada pegawai yang lambat menanggapi apabila diminta menyelesaikan suatu pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya dilimpahkan kepada pegawai lain, sering absen walaupun sudah diberi surat peringatan tetap saja melanggar peraturan, ada juga pegawai yang suka membolos sesuka hati kadang masuk kantor kadang tidak, dan ada juga pegawai yang suka

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis ingin merumuskan pokok penelitiannya yaitu: Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sako Palembang

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar, jadi kompetensi ini adalah bakat yang dimiliki oleh pegawai untuk bias melaksanakan tugas dengan baik. Dengan adanya kompetensi maka pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan terlaksana dengan baik dan benar sehingga berpengaruh pada prestasi hasil kerja pegawai, Menurut Stephen Robbin (2007:38) “kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.”

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Jenis - Jenis Kompetensi

Menurut Kunandar (2007), mengatakan bahwa kompetensi terbagi menjadi lima jenis yaitu :

1. Kompetensi Intelektual, adalah seperangkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya.
2. Kompetensi Fisik, adalah kemampuan fisik seseorang untuk menyelesaikan suatu tugasnya.
3. Kompetensi Spiritual, adalah kemampuan seseorang dalam memahami serta melakukan berbagai ajaran.
4. Kompetensi Pribadi, adalah seperangkat perilaku yang erat kaitannya dengan keahlian seseorang dalam memahami, mewujudkan, identitas dan transformasi diri.
5. Kompetensi Sosial, seperangkat perilaku khusus yang menjadi acuan dasar pemahaman diri sebagai-bagian dari kehidupan sosial.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Dalam dunia organisasi kompetensi sangat diperlukan untuk menunjang berjalanya kegiatan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Secara harafiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan dan kemampuan jadi kompetensi adalah suatu kecakapan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kompetensi mempunyai hubungan kausal dengan prestasi kerja.

STUDIA ADMINISTRASI

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yaitu jika adanya kompetensi yang kuat pada diri seorang pegawai maka akan berpengaruh pada prestasi kerja yang akan dicapai oleh suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Sebagian besar suatu organisasi memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi untuk mencapai tujuan. Menurut Prihadi (2004:17) bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkat melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) bahwa ada 4 komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dan kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut masuk serta pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

3. Perilaku

disamping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai.

4. Pengalaman Kerja

Banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan.

Indikator-Indikator Kompetensi

Dalam suatu organisasi tentunya mempunyai beberapa tolak ukur dalam mengetahui kompetensi yang menjadi ukuran dalam kegiatan organisasi

Menurut Wibowo (2016) ada sepuluh (10) indikator kompetensi yang harus dimiliki :

1. Kemampuan/keterampilan (*skills*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya
2. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
3. Sifat (*trait*), yaitu karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang setiap pegawai mempunyai watak (sifat) yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
4. Percaya diri, yaitu keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan (pekerjaannya).
5. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada.
6. Empati, yaitu kemampuan untuk memahami hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan yang bisa berupa atas pemahaman perasaan keinginan atau pemikiran dari orang lain.

STUDIA ADMINISTRASI

7. Pemahaman (*understanding*), yaitu untuk melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
8. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan, misalnya melakukan sesuatu aktivitas tugas pegawai.
9. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
10. Motif, yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan indikator kompetensi yang digunakan penulis dalam penelitian adalah (Menurut Wibowo, 2016) yaitu, Kemampuan/keterampilan (*skills*), Nilai (*value*), Sifat (*trait*), Percaya Diri, Pengetahuan (*knowledge*), *Empaty*, Pemahaman (*under-standing*), Minat (*interest*), Sikap (*attitude*), motif.

Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang mempunyai kompetensi yang berbeda-beda dengan memanfaatkan sumber daya. Dalam kenyataan sehari-hari organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi kerja terbaik dari pegawainya, prestasi kerja ini sangat penting dalam suatu organisasi tujuannya untuk diberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik yang didasarkan pada aktivitas atau pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh karena itu prestasi kerja pegawai adalah suatu hasil-hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh pegawai selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian Prestasi Kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Untuk dapat mengevaluasi pegawai secara objektif dan akurat, seseorang harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dan sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang.

Dari pendapat di atas agar terciptanya penilaian prestasi kerja yang matang harus mengetahui kelemahan-kelemahan kriteria penilaian dan mengantisipasi dengan pemberian latihan bagi para penilai, umpan balik, dan pemilihan teknik-teknik penilaian yang cepat dan tepat.

Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Untuk mencapai tujuan terdapat beberapa indikator prestasi kerja yang digunakan sebagai tolak ukur prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2003:95) indikator-indikator prestasi kerja pegawai antara lain :

1. Kerja Sama
2. Kejujuran
3. Tanggungjawab
4. Kepribadian
5. Kreativitas
6. Kepemimpinan

STUDIA ADMINISTRASI

7. Kedisiplinan
8. Kecakapan
9. Kualitas Kerja
10. Kesetiaan

METODE

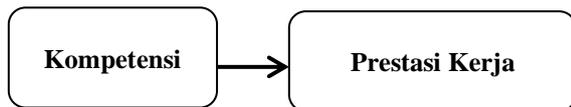
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena lebih mengutamakan sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Dimana metode pengukuran dan sampel untuk mengumpulkan data yang berbentuk angka serta dianalisa dengan objektif, valid dan *realible*.

Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu hal yang bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiono 2018:67). Penelitian ini meneliti menggunakan dua jenis variabel. Penelitian ini meneliti dua variabel independen yaitu kompetensi (X), dan variabel dependen Prestasi Kerja (Y).

Adapun 2 jenis variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar Variabel Penelitian



Keterangan :

- Kompetensi = Variabel Bebas (X)
Prestasi Kerja = Variabel Terikat (Y)

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, konsep variabel, dimensi indikator, ukuran, dan lain-lain yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Operasional variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini semua indikator diukur dengan skala pengukuran interval dan dalam penelitian ini ada dua variabel yang diteliti, yaitu Kompetensi (X), Prestasi Kerja (Y). operasionalisasi variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1	Kompetensi (X)	Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria	1. Kemampuan/Keterampilan (<i>Skill</i>) 2. Nilai (<i>value</i>) 3. Sifat (<i>traits</i>)	Ordinal

STUDIA ADMINISTRASI

	acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi (Wibowo, 2016)	4. Percaya diri 5. Pengetahuan (Knowledge) 6. Empati 7. Pemahaman (<i>understanding</i>) 8. Minat (<i>interest</i>) 9. Sikap (<i>attitude</i>) 10. Motif	
2	Prestasi Kerja (Y) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2003:95)	1. Kerja Sama 2. Kejujuran 3. Tanggung Jawab 4. Kepribadian 5. Keaktivitas 6. Kepemimpinan 7. Kedisiplinan 8. Kecakapan 9. Kualitas Kerja 10. Kesetiaan	Ordinal

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugioyono (2007:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek-subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, jadi populasi hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi penelitian berjumlah 87 responden sesuai dengan jumlah minimal responden dalam penyusunan indek

Sampel

Menurut Arikunto (2006: 131) Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebuah rumus formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti.

Rumus Slovin menurut Prasetyo dalam Jannah (2005:98) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N= Jumlah Total Populasi

e = Toleransi Error 10%

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang

$$n = \frac{1005}{1 + 120 \cdot (0.01)^2}$$

STUDIA ADMINISTRASI

$$= \frac{1005}{1 + 1005 \cdot (0.01)}$$

$$= \frac{1005}{1 + 10.5}$$

$$= \frac{1005}{11.5} = 87,39 \text{ menjadi } 87$$

Jadi jumlah sampel dalam populasi tersebut adalah 87 Orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah objek penelitian. Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan *survey* langsung ke Kantor Camat Sako Kota Palembang sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi : Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk menjawab.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang ada. Sumber data ini merupakan data pendukung yang diperoleh dari penelitian adalah sejarah, literature dan profil Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Uji Coba Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat yang digunakan oleh penelitian untuk mengumpulkan data dari sumber penelitian dari sumber data yang akan dijadikan sebuah sampel. Instrument penelitian baru memenuhi persyaratan keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*realibility*).

Dalam melakukan penelitian dengan menggunakan suatu instrumen, tentunya instrument tersebut harus dalam keadaan valid dan reliable karena kadang-kadang instrument akan menurun keakuratannya didalam melakukan pengukuran jadi harus ditera sebelum digunakan.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:349) mengemukakan bahwa data dianggap valid jika nilai yang didapat lebih dari 0.30. Koefisien validitas diukur dari korelasi *pearson productmoment* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{[n \sum X_1^2 (\sum X_1)^2] - \{N (\sum Y_1^2 (\sum Y_1)^2)\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadran total skor jawaban

$\sum Y$ = Jumlah perkalian skor jawaban item dengan total skor.

r hitung < r tabel = valid

STUDIA ADMINISTRASI

r hitung > r tabel = tidak valid

atau dalam SPSS :

Sig < 0,05 = valid

Sig > 0,05 = tidak valid

Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama (Juliansyah Noor, 2012). Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* dengan jika didapatkan nilai *Alpha*, *Alpha* kurang dari nilai r tabel yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel menggunakan uji *cronbach alpha* dari umar (2009:170) dengan rumus sebagai berikut

$$r_1 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r_1 = Reliabilitas Instrument

n = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma t^2$ = jumlah varian skor tiap item

σt^2 = varian total

Teknik Analisis Data

Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2008:221) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandarisasi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual tersebut sebagai besar mendekati nilai rata-ratanya. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *kolmogrov-sminorv* (Sugiyono 2010:102)

- Jika hasil *kolmogrov-sminorv* menunjukkan nilai *Asimp.sig (2_tailed)* diatas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal.
- Jika hasil *kolmogrov-sminorv* menunjukkan nilai *Asimp.sig (2_tailed)* dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0,05.

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dimana variabel independen adalah kompetensi (X) dan variabel dependennya adalah prestasi kerja (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel idenpenden mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio

STUDIA ADMINISTRASI

Menurut Sugiyono (2014:277) regresi linear sederhana yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX + e$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen nilai yang diperdiksikan (prestasi kerja)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0).

b = Koefisien regresi variabel Independet (Bebas)

X = Variabel independen (Kompetensi)

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya skala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX + e$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen nilai yang diperdiksikan (prestasi kerja)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0).

b = Koefisien regresi variabel Independet (Bebas)

X = Variabel independen (Kompetensi)

Uji Variabel (Koefisien Korelasi)

Penggunaan teknik korelasi dengan pengujian pengaruh variabel (*correlation*) uji variabel ini menggunakan variabel product moment. Tujuan uji korelasi ini untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel, karena penulis meneliti dua variabel yaitu variabel X(kompetensi) dan variabel Y (prestasi kerja). Uji pengaruh variabel ini dilakukan dengan SPSS untuk menginterpretasi dapat mengacu pada tabel

Tabel Interpretasi Pengaruh Koefisien Korelaksi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,799	Sedang
0,80-1,00	Sangat Kuat

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang berkalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel tak bebas, derajat koefisien determinasi Menurut Suliyanto (2008:166) yaitu nilai R² berada pada interval (0 < r² < 1). Secara logika, makin baik estimasi model dalam menggambarkan data maka makin dekat nilai R² ke nilai 1 atau sampel mendeteksi populasinya. Nilai r² dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = besar atau jumlah koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam metode analisis penelitian bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket, karena jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai

STUDIA ADMINISTRASI

jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan skala likert, Menurut Sugiyono (2011) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Selanjutnya menurut Sugiyono (2011) skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Adapun lima tingkatan jawaban dapat berbentuk seperti tabel sebagai berikut :

Tabel Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat tinggi/Sangat Baik/Sangat Setuju/Sangat Banyak/Sangat Sesuai	5
2	Tinggi/baik/setuju/banyak/sesuai	4
3	Cukup	3
4	Rendah/buruk/tidak setuju/sedikit/tidak sesuai	2
5	Sangat rendah/sangat buruk/sangat tidak setuju/sangat sedikit/sangat tidak sesuai	1

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk melihat apakah suatu hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat diterima. Hipotesis merupakan asumsi yang mungkin benar atau salah mengenai suatu populasi. Dengan mengamati seluruh populasi maka suatu hipotesis akan dapat diketahui suatu penelitian itu benar atau salah. Untuk keperluan praktis, pengambilan sampel secara acak dari populasi akan sangat membantu. Dalam pengujian hipotesis terdapat asumsi atau pernyataan istilah hipotesis nol. Hipotesis nol merupakan hipotesis yang akan diuji, dinyatakan oleh H_0 dan penolakan H_0 dimaknai dengan penerimaan hipotesis lainnya yang dinyatakan oleh H_1 . Uji hipotesis

Berdasarkan kerangka yang sudah dibuat, dalam melakukan uji statistic akan menggunakan uji t dengan cara :

1. Kaidah pengujian

Kriteria pengujian adalah :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

2. Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_a = Adanya pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

H_0 = Tidak adanya pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data-data responden berdasarkan JenisKelamin, dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel Responden Berdasarkan JenisKelamin

No	JenisKelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	45	51.7 %
2	Perempuan	42	48.3 %
	Total	87	100 %

Sumber : Data Berdasarkan hasil kuesionerjuni 2022

Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden di Kantor CamatSako Kota Palembang, yang meliputi masyarakat Camat Sako lebih banyak berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 45 orang (51,7 %), sedangkan perempuan sebanyak 42 orang (48,3%).

Hasil ini berarti lebih sedikit perempuan, dibandingkan laki-laki yang menjadi responden pada Kantor CamatSako Kota Palembang.

STUDIA ADMINISTRASI

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah data-data berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Umur	Jumlah	Persentase
1.	<25 Tahun	43	49,4 %
2.	>40 Tahun	10	11,5 %
3.	25-30 Tahun	16	18,4 %
4.	31-35 Tahun	9	10,3 %
5.	36-40 Tahun	9	10,3 %
Total		87	100 %

Sumber : Data Berdasarkan hasil kuesioner juni 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah mulai dari usia >25 tahun 43 orang (49,3%), usia 25-30 tahun 10 orang (18,4%), usia >40 tahun 10 orang (11,5%), usia 31-35 tahun 9 orang (10,3%), dan usia 36-40 tahun 9 orang (10,3%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah data-data responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Umur	Jumlah	Persentase
1.	Diploma	10	11,5 %
2.	Pascasarjana	5	5,7 %
3.	Sarjana	12	13,8%
4.	SMA	47	54%
5.	SMP	13	14,9 %
Total		87	100 %

Sumber : Data Berdasarkan hasil kuesioner juni 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden tertinggi dari tingkat SMA sebanyak 43 Orang (54%), sedangkan untuk pendidikan SMP 13 orang (14,9 %), Sarjana 12 Orang (13,8 %), Diploma 10 Orang (11,5%), dan Pascasarjana sebanyak 5 orang (5,7%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah data-data responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Jenis Umur	Jumlah	Persentase
1.	1 Tahun	12	13,8%
2.	<3 Tahun	15	16,4%
3.	5-8 Tahun	40	44,8 %
4.	>10 Tahun	20	25%
Total		87	100 %

Sumber : Data Berdasarkan hasil kuesioner juni 2022

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa responden tertinggi dari lama bekerja 5-8 tahun sebanyak 40 Orang (44,8%), sedangkan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 20 orang (25%), lama bekerja <3 tahun 15 Orang (16,4%), dan lama bekerja 1 tahun sebanyak 12 Orang (13,8%).

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, dapat dilihat melalui kolom *corrected item-total correlation*. Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Nilai r tabel dengan $N/df = 87-5$ yaitu 82, sehingga nilai tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0.213 (r tabel terlampir). Apabila nilai *corrected item-total correlation* > 0,213 maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Setelah dilakukan uji validitas melalui SPSS versi 23 pada variabel X (Kompetensi) item pernyataan sebanyak 10 item pertanyaan dinyatakan valid semua, karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,213.

Tabel Hasil Uji Validitas variable X

Pertanyaan	corrected item-total correlation	r Tabel	Keterangan
1	0.743	0,213	Valid
2	0.675	0,214	Valid
3	0.722	0,215	Valid
4	0.741	0,216	Valid
5	0.827	0,217	Valid
6	0.32	0,218	Valid
7	0.381	0,219	Valid
8	0.547	0,220	Valid
9	0.655	0,221	Valid
10	0.59	0,222	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel data diatas maka semua item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai hitung lebih besar dari nilai r tabel (0.213), sehingga data dan variabel X dapat digunakan.

Tabel Hasil Uji Validitas Uji Validitas Y

Pertanyaan	corrected item-total correlation	r Tabel	Keterangan
1	0.495	0,213	Valid
2	0.657	0,213	Valid
3	0.685	0,213	Valid
4	0.635	0,213	Valid
5	0.806	0,213	Valid
6	0.646	0,213	Valid
7	0.613	0,213	Valid
8	0.721	0,213	Valid
9	0.431	0,213	Valid
10	0.614	0,213	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 23

STUDIA ADMINISTRASI

Berdasarkan table diatas maka item pertanyaan dinyatakan valid, karenanilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,213), sehingga data dan variabel Y dapat digunakan.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak, jika pengukuran di ulang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *cronbach Alpha* pada SPSS Versi 23.

Tabel Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	87	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	87	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure

Tabel Uji Reabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	N of items
.900	10

Berdasarkan data output di atas dapat diketahui nilai reabilitas instrumennya pada *cronbach alpha* sebesar 0,900, karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 ($0,900 > 0,60$) maka dapat disimpulkan instrument pada variabel X dapat diterima

Tabel Uji Reabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of items
.884	10

Berdasarkan data output di atas dapat diketahui nilai reabilitas instrumennya pada *cronbach alpha* sebesar 0,900, karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 ($0,884 > 0,60$) maka dapat disimpulkan instrument pada variabel Y dapat diterima.

Tabulasi Hasil Kuesioner Variabel X dan Variabel Y

Berikutakan disimpulkan tabulasi hasil jawaban kuesioner terhadap seluruh pertanyaan kuesioner, sehingga dapat dilakukan penilaian dari masing-masing variabel. Untuk melakukan penilaian hasil kuisisioner berbentuka ngka kualitas tinggi atau rendah, baik atau tidaknya, maka dilakukan perhitungan di bawah ini (Sugiono, 2007:28).

Jika semua responden (87) menjawab dengan nilai terendah (1), maka total nilai adalah $87 \times 1 = 87$. Jika semua responden (87) menjawab dengan nilai terendah (5), maka total nilai adalah $87 \times 5 = 435$

$$\text{Range} = 435 - 87 = 348$$

Jumlah kelas = 5 (sesuai dengan skala likert)

$$\frac{348 - 87}{5} = 52$$

Dari total komulatif akhir diperoleh, maka penilaian responden dikelompokkan sebagai berikut :

STUDIA ADMINISTRASI

Tabel Interval untuk penilaian Kualitas

No.	Interval	Kategori Atribut
1	87-139	Sangat Rendah/Sangat Tidak Baik
2	140-192	Rendah/ Tidak Baik
3	193-52	Sedang
4	245-297	Tinggi/ Baik
5	298-350	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber : Data diperoleh berdasarkan perhitungan (Sugiono, 2007:8)

**Tabel Analisis Regresi Linear Sederhana
Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Independent Variables : Prestasi Kerja

Sumber : Data berdasarkan hasil SPSS versi 2.

Pada output diatas, ini menjelaskan variabel yang dimasukan dan dikeluarkan. Dalam hal ini semua variabel di masukan metode yang digunakan adalah enter.

**Tabel Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.614	2.276		7.738	.000
	Kompetensi	.351	.039	.694	8.898	.000

Sumber : Data diperoleh berdasarkan hasil SPSS versi 23

Tabel diatas merupakan keluaran regresi sederhana, persamaan regresi sederhana adalah $Y=a+Bx$. Persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien variabel diatas, yaitu : $Y=5,498+1,374X$

Dengan hasil prestasinya adalah :

1. Nilai 5,498 artinya tidak adanya pengaruh Kompetensi $X = 0$, maka kompetensi adalah 5,498.
2. 0,351 artinya adalah adanya pengaruh prestasi kerja, maka peningkatan akan bertambah 0,351.

**Analisis Koefisien Determinasi
Tabel Hasil uji koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.476	2.334

a. Predictors : (Constant), Kompetensi

Sumber : Data diperoleh berdasarkan hasil SPSS versi 23.

STUDIA ADMINISTRASI

Analisis koefisien determinasi untuk mengetahui berapa besar persentase variabel dependen.

Berdasarkan output model summary dapat diketahui nilai R adalah 0,694 dan R Square adalah 0,482. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen X terhadap variabel Y dapat dilihat pada Adjusted R Square, yaitu 47,6%.

Uji t (Hipotesis)

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara terpisah.

Diketahui :

1. H_0 : diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja di Kantor Camat Sako Kota Palembang.
2. H_a : diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja di Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika nilai signifikan $>0,05$

H_a diterima jika nilai signifikan $<0,05$

Tabel Hasil uji t (Hipotesis) Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.614	2.276		7.738	.000
	Kompetensi	.351	.039	.694	8.898	.000

a. Dependen Variabel : Prestasi Kerja

Sumber : Data diperoleh berdasarkan hasil SPSS versi 23.

Dari tabel diatas, maka dapat di interprestasikan sebagai berikut : $t_{hitung} X = 8,898$ nilai sig = 0,000 ternyata variabel X memiliki nilai sig(Probabilitas) dibawah dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap prestasi kerja.

Penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja ini dimulai dari analisis deskriptif (Deskriptif variabel penelitian) dan kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu analisis Regresi Linear Sederhana dan pengujian hipotesis. Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang.

Dalam penelitian ini disebar 87 kuesioner pada 87 responden. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (editing), diberi kode (coding), dan ditabulasikan (tabulating), dengan memberi nilai pada setiap jawaban menggunakan skala *likert* dan menjumlahkan hasil dari masing-masing indikator kompetensi maupun prestasi kerja pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang. Setelah melalui berbagai perhitungan yang telah dilakukan, yaitu diperoleh pada tabel kompetensi terdapat indikator yang mempunyai nilai presentase tinggi, yaitu pada indikator nomor 6, yaitu 63% artinya ada 49 orang yang menyatakan sangat setuju.

STUDIA ADMINISTRASI

Kemudian pada tabel prestasi kerja indikator yang mempunyai nilai atau presentase paling tinggi, yaitu pada indikator nomor 3 pegawai Kantor Camat Sako Kota Palembang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada Saudara/I, yaitu dengan presentase 94 % yang artinya ada 79 orang pegawai yang menyatakan sangat setuju. Sedangkan untuk indikator kompetensi yang mendapatkan nilai presentase paling rendah terdapat pada indikator nomor 16, indikator nomor 20, indikator nomor 23, indikator nomor 24, yang mendapatkan nilai persentase 0% yang artinya hanya 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju. Kemudian pada indikator prestasi kerja yang mendapatkan nilai presentase paling rendah terdapat pada indikator nomor 27, indikator nomor 28, indikator nomor 29, indikator nomor 33, yang hanya mendapatkan nilai persentase 0% yang artinya hanya 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju.

Semua indikator variabel Y prestasi kerja dinyatakan valid, karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap indikator dengan skor total didapat hasil signifikan, yaitu lebih besar dari 0,005 (sig < 0,005). Setelah ditemukan data yang akan dijadikan untuk pengujian penelitian dari hasil kuesioner atau angket. Jadi, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang.” Hal ini dapat dilihat dari penelitian bahwa kompetensi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 47,6%.

Berdasarkan hasil uji validitas realibilitas dapat diketahui bahwa seluruh hasil penelitian diatas, maka dapat dijelaskan bahwa seluruh pengujian instrument variabel X kompetensi semua indikator dinyatakan valid, karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada setiap indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu lebih besar dari nilai r_{tabel} (korelasi > 0,213) dan dengan nilai signifikan kurang dari 0,005 (sig < 0,05). Nilai *cronbach alpha* semua variabel diatas 0,60. Dengan demikian indikator yang digunakan variabel kompetensi terbukti realibilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, yaitu apabila dilakukan pengukuran ulang, maka data yang didapat akan konsisten dari waktu ke waktu. Sedangkan untuk uji t (Hipotesis), digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat) secara terpisah.

HO : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berdasarkan tabel 39, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Thitung X = 8,898. Nilai sig = 0,000

Ternyata variabel X memiliki nilai sig (probabilitas) dibawah dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Sedangkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh koefisien untuk variabel kompetensi sebesar 0,351% dengan constant sebesar 17,614, sehingga model persamaan regresi linear sederhana, yaitu $Y = 17,614 + 0,351 X$. berdasar-kan hasil diatas, dari uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear sederhana, uji t (Hipotesis), dan uji koefisien determinasi dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara “Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang.”

Hasil penilaian Kompetensi menunjukkan bahwa pegawai cukup kompeten. Hal ini

STUDIA ADMINISTRASI

menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman bekerja yang cukup dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, dengan jenjang pendidikan yang cukup tinggi didukung dengan pendidikan informal lainnya serta ijazah yang cukup baik, kemudian relevansi pendidikan dengan pekerjaan dinilai cukup relevan, dengan penguasaan bahasa Inggris dan komputerisasi yang cukup baik, serta motivasi dari dalam diri maupun dari luar yang cukup baik pula.

Hasil penilaian prestasi kerja yang dilakukan dua arah yaitu pegawai sebagai responden mengisi lembar jawaban kuesioner, kemudian atasan langsung mereka juga mengisi lembar jawaban kuesioner atas nama masing-masing pegawai, sehingga hasil jawaban digabungkan dan dipresentasikan. Jika melihat hasil penilaian, maka bisa dikatakan bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari-hari cukup mampu memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas dengan jumlah pekerjaan yang cukup, serta mampu menerapkan standar *safety* keselamatan di lingkungan kerja. Selain itu, pegawai dinilai cukup mampu dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan tim, dan memiliki potensi yang cukup dalam hal kepemimpinan serta cukup mampu menerapkan ide-ide baru dalam bekerja. Pegawai juga dinilai cukup berkomitmen dalam menjalankan nilai-nilai dan visi serta misi Kecamatan Sako Kota Palembang, dan patuh dalam mengikuti peraturan Kecamatan Sako Kota Palembang terkait absensi kehadiran dan peraturan kerja.

Kontribusi terbesar dari kompetensi dalam menghasilkan prestasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebagai bagian dari sub-kompetensi yang berkontribusi besar. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai adalah sangat baik. Peneliti melihat indikasi kontribusi dari pengalaman kerja karena proses rekrutmen berdasarkan referensi pada latar belakang penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian data analisis Regresi Linear Sederhana menunjukkan bahwa $Y = 17,64 + 0,351 X$ yang artinya jika tidak adanya pengaruh prestasi kerja $X = 0$, maka kompetensi adalah 17,64 dan adanya pengaruh prestasi kerja, maka penulis menggunakan SPSS versi 23 dapat diketahui bahwa kompetensi mempengaruhi prestasi kerja, sebesar 47,6% dan $t_{hitung} X = 8,898$ nilai sig 0,000 sehingga dengan penelitian yang dilakukan penulis mendapatkan hasil bahwa H_a diterima.
2. Kompetensi dan prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang dinilai cukup baik.
3. Kontribusi terbesar dari sub-variabel kompetensi adalah pengalaman kerja, dimana pegawai di Kantor Camat Sako Kota Palembang mempunyai pengalaman kerja yang sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, Brian & Jacob, A.F. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM Management.
- Filippo dan Thoha. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji (2019). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

STUDIA ADMINISTRASI

- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutape, Parluia dan Nuriana Toha. 2008. *Kompetensi Plus* PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2002. *Manajemen Personali*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehoeriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : PT Rajawali Pers.