



**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP
KINERJA ORGANISASI**

(Studi Kasus di Dinas Pendapatan Kabupaten Jemberana)

***THE COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS INFLUENCE ON
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE***

(The Case Studies in Jemberana District Revenue Office)

SKRIPSI

Oleh

Ferdy Karunia Pramana

NIM 100910201071

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP
KINERJA ORGANISASI**

(Studi Kasus di Dinas Pendapatan Kabupaten Jemberana)

***THE COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS INFLUENCE ON
ORGANIZATIONAL PERFORMANCE
(The Case Studies in Jemberana District Revenue Office)***

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Negara (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh

Ferdy Karunia Pramana

NIM 100910201071

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda Alm. Bapak Subandi dan Ibunda Dra. Endang Suwarti tercinta, yang tidak pernah lelah mendoakan, memberikan motivasi, memberikan semangat dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
2. Kakakku Febry Perdana Kusuma beserta keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, inspirasi dan menjadi panutan dalam hidup ini;
3. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna. (Einstein)

Setiap kegagalan mengandung benih kesuksesan, karena kegagalan bukan berarti ketidakmampuan. (Louis Barreto)

Sukses tidak diukur dari posisi yang dicapai seseorang dalam hidup, tapi dari kesulitan-kesulitan yang berhasil diatasi ketika berusaha meraih sukses.

(Booker T. Washington)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferdy Karunia Pramana

NIM : 100910201071

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di Dinas Pendapatan kabupaten Jember)” adalah benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 1 September 2016

Yang menyatakan,

Ferdy Karunia Pramana

NIM 100910201071

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
TERHADAP KINERJA ORGANISASI**

(Studi Kasus di Dinas Pendapatan Kabupaten Jemberana)

***THE COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS INFLUENCE
ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE***

(The Case Studies in Jemberana District Revenue Office)

Oleh

Ferdy Karunia Pramana

NIM 100910201071

Pembimbing:

Pembimbing I : Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si

Pembimbing II : Drs. Abdul Kholiq Azhari, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di Dinas Pendapatan kabupaten Jemberana)” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

hari, tanggal : Kamis, 1 September 2016

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Tim Penguji:

Ketua Penguji,

Sekretaris,

Dra. Inti Wasiati, MM
NIP. 195307311980022001

Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si
NIP. 195805101987022001

Anggota Tim Penguji,

1. Drs. A. Kholiq Azhari, M.Si ()
NIP. 195607261989021001
2. Drs. Boedijono, M.S ()
NIP. 196103311989021001
3. M. Hadi Makmur, S.Sos, M.AP ()
NIP. 197410072000121001

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA
NIP. 195207271981031003

RINGKASAN

Pengaruh Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di Dinas Pendapatan kabupaten Jemberana); Ferdy Karunia Pramana; 100910201071; 2016; 90 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Menurut Handoko, (2010:135) kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan itu dapat diketahui dari kinerja dari organisasi. Kinerja organisasi itu sendiri tersusun atas tiga tingkatan yaitu tingkat individu, kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi ini ditentukan oleh adanya kinerja dari masing-masing individu dalam organisasi tersebut yang sering disebut kinerja pegawai. Hal ini karena pegawai sebagai pelaksana kerja dalam organisasi akan menentukan terhadap upaya-upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kurangnya maksimalnya capaian kinerja Dinas Pendapatan Kabupaten Jember yang dilihat dari data lakip disependa tahun 2014, menunjukkan capaian strategis masih ada yang belum maksimal. Ada 2 capaian kinerja yang masih belum memenuhi harapan dari kinerja Dinas Pendapatan Kabupaten Jember. Ditunjang dengan masih banyaknya pegawai dinas yang berpendidikan SMA dan kurangnya penjenjangan diklat bagi para pegawai, Hal ini menjadi salah satu alasan permasalahan kurangnya kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja dari para pegawai, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi yang baik akan menciptakan naiknya kinerja bagi organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengukur variabel penelitian, dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman, dan menguji hipotesis dari penelitian ini dengan menggunakan rumus uji T. cara mengumpulkan data dengan observasi dan kuisioner dan untuk mendapatkan data yang valid digunakan beberapa instrument seperti uji validitas, uji realibilitas.

Hasil penelitian ini dengan penghitungan korelasi rank spearman sederhana dan uji T medapatkan dari persamaan penghitunga rank spearman (r_s), didapat nilai positif sebesar 0,522, dapat diartikan bahwa terjadi korelasi kuat dengan ukuran korelasi yang telah ditetapkan. Dan angka 0,522 atau 52,2%, menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sangat kuat yaitu sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 47,8% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan dengan uji T terlihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,881 > 2,0195$, kompetensi pegawai (X) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y).

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul: “Pengaruh Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di Dinas Pendapatan kabupaten Jember)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dan dapat berjalan dengan lancar tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Edy Wahyudi, MM selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dan dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, dukungan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam menyusun skripsi ini
4. Bapak Drs. Abdul Kholiq Azhari, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, meluangkan waktu, pikiran dan pengarahan demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Dosen-dosen dan segenap karyawan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik yang memberi ilmu pengetahuan dan bantuan selama penulis kuliah.
6. Pihak Dinas Pendapatan Kabupaten Jember yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan demi kelancaran penyelesaian skripsi ini.

7. Seseorang yang spesial Poppy Nazmi Christanti yang selalu tulus dan tidak pernah berhenti memberikan *support*, menjadi teman yang spesial untuk saling berbagi dalam suka maupun duka, dan menjadi motivasi.
8. Teman-teman seperjuangan; Sukma Kurniawan, Ian Desanta, Danny Prima Dipta, Rias Demilya, Indah Citra, Hotmaria, Hanna, Nike W, Selvi Mirthawati, Lely Widana dan semua teman-teman seperjuanganku Administrasi Negara 2010 yang saling mengingatkan dan menunggu dosen untuk bimbingan.
9. Ibu kos serta penghuni kos jawa 6 no 3, Dika, Tiyon Fajar, Robby, Yofi, Imam Fauzi, dan Samsul Arifin.
10. Teman-teman Milanisti Indonesia Sezione Jember, Dewi Syarifah Bulan, Dhoni W, Rizky Pratama F, Miftah, Tri Suryo, Adam Dwi, Dhinar Sahita dan semua teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah menjadi bagian keluarga dan teman minum kopi bersama. Dan juga teman-teman Milanisti Indonesia Sezione Banyuwangi.

Semoga amal baik semua pihak yang sudah membantu penulis akan mendapat balasan dari Allah SWT, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin.

Jember, 1 September 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.2 Organisasi	13
2.3 Konsep Kinerja Pegawai	15
2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia	19

2.5 Konsep Kompetensi	22
2.6 Kerangka Konsep	27
2.7 Penelitian Terdahulu	28
2.8 Hipotesis	30
BAB 3. METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Tahapan Penelitian	31
3.2.1 Melakukan Observasi Pendahuluan	31
3.2.2 Menentukan Lokasi Penelitian	32
3.2.3 Studi Pustaka	32
3.3 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel	33
3.4 Tahap Pengumpulan Data	34
3.4.1 Pengumpulan Data Primer	34
3.4.2 Pengumpulan Data Sekunder	35
3.5 Tahap Analisis Data	35
3.5.1 Pengukuran Variabel Penelitian	35
3.5.2 Operasional Konsep	35
3.6 Skala Pengukuran	39
3.6.1 Skala Linkert	39
3.7 Uji Instrumen	40
3.7.1 Validitas Instrumen	40
3.7.2 Uji Realibilitas.....	41
3.8 Analisis Data	41
3.8.1 Korelasi Rank Spearman	41
3.8.2 Uji Hipotesis	42
3.9 Tahap Pengambilan Kesimpulan	43

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	46
4.1.3 Struktur Organisasi dinas Pendapatan Kabupaten Jember	50
4.1.4 Sumber Daya Aparatur	51
4.2 Deskripsi Responden	55
4.3 Deskripsi Variabel	56
4.3.1 Kompetensi	56
4.3.2 Kinerja	67
4.4 Uji Instrumen	71
4.4.1 Uji Validitas	71
4.4.2 Uji Realibilitas	72
4.5 Analisis Data	73
4.5.1 Analisis korelasi rank spearman	73
4.5.2 Uji Hipotesis	76
4.6 Pembahasan	77
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

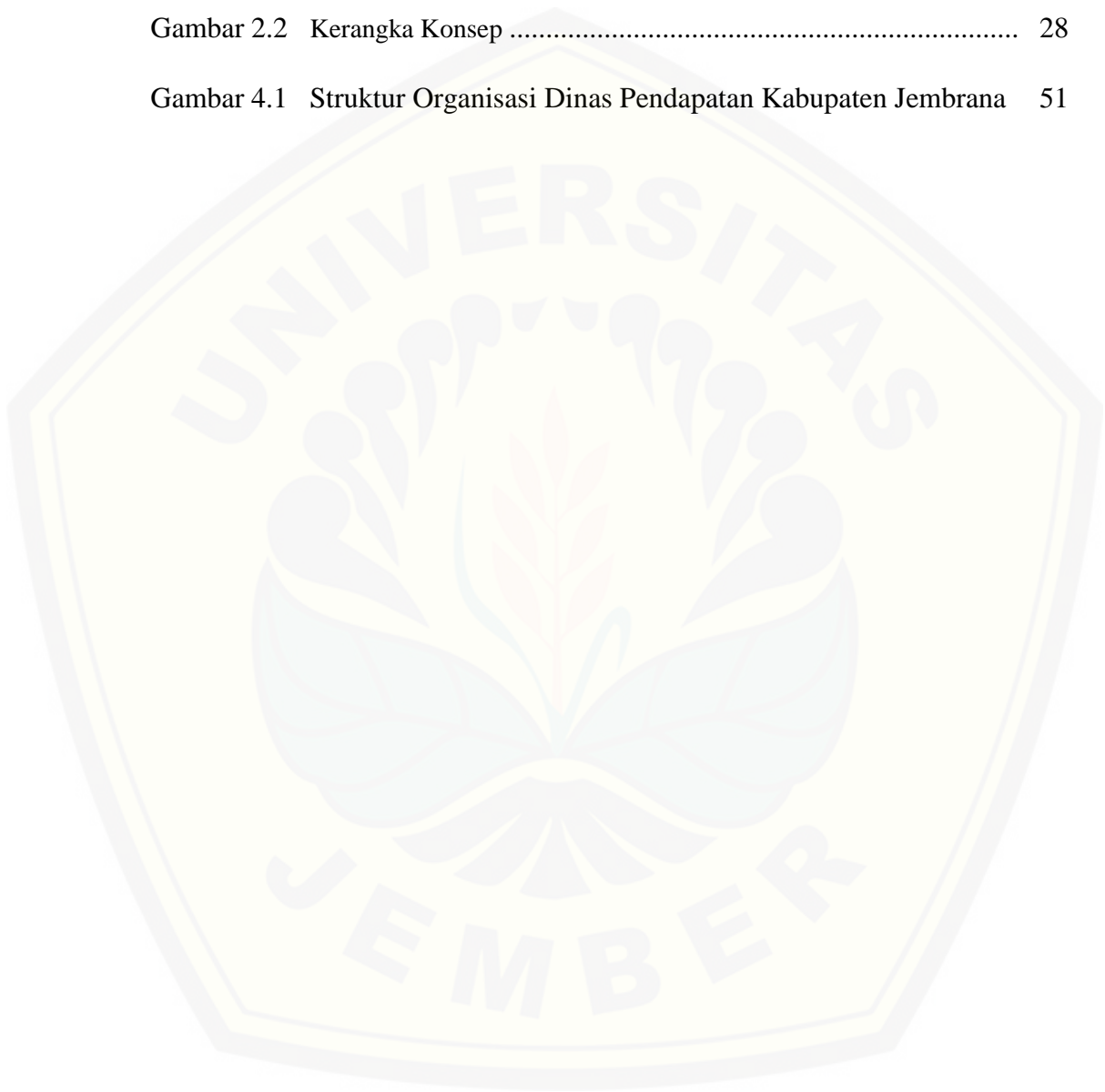
	Halaman
Tabel 1.1	
Capaian Kinerja Dinas Pendapatan	
Kabupaten Jembrana Tahun 2014.....	4
Tabel 1.2	
Pengukuran Kinerja	5
Tabel 1.3	
Distribusi pendidikan Pegawai Dinas Pendapatan	
Kabupaten Jembrana	7
Tabel 1.4	
Data pegawai menurut Diklat penjenjangan	8
Tabel 3.1	
Operasional Variabel	38
Tabel 4.1	
Komposisi aparatur Dinas Pendapatan	
Kabupaten Jembrana berdasarkan status Kepegawaian	51
Tabel 4.2	
Komposisi aparatur Dinas Pendapatan	
Kabupaten Jembrana berdasarkan status Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3	
Komposisi aparatur Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana	
berdasarkan status Golongan Pangkat	52
Tabel 4.4	
Komposisi aparatur Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana	
berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.5	
Komposisi aparatur Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana	
berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.6	
Data pegawai menurut Diklat penjenjangan	54
Tabel 4.7	
Distribusi Frekuensi Umur Responden	55
Tabel 4.8	
Distribusi frekuensi Jenis Kelamin	55
Tabel 4.9	
Distribusi frekuensi Pendidikan Responden	56
Tabel 4.10	
Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu mampu	
menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan	57

Tabel 4.11	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu mampu memanfaatkan tenaganya secara optimal	58
Tabel 4.12	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu mampu menggunakan peralatan kantor yang disediakan	58
Tabel 4.13	Rekapitulasi frekuensi keterampilan Responden	59
Tabel 4.14	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu memahami tugas-tugas yang telah dibebankan	60
Tabel 4.15	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu memahami pelaksanaan tugas yang dibebankan	61
Tabel 4.16	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu memahami Standard penilaian kerja	61
Tabel 4.17	Rekapitulasi frekuensi Pengetahuan Responden	62
Tabel 4.18	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu dapat memikul resiko atas keputusan atau tindakan yang diambil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.....	63
Tabel 4.19	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu harus mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan organisasi	64
Tabel 4.20	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	65
Tabel 4.21	Rekapitulasi frekuensi Sikap Kerja Responden	65
Tabel 4.22	Absensi pegawai bulan Februari – Mei 2016	66
Tabel 4.23	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada	67
Tabel 4.24	Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/ibu Dapat menyelesaikan tugas disertai dengan kelengkapan yang diperlukan sehingga mencapai hasil kerja	

yang diharapkan	68
Tabel 4.25 Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/ibu Menyelesaikan tugas dengan rapi.....	68
Tabel 4.26 Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/ibu mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan tepat pada waktunya.....	69
Tabel 4.27 Jawaban Responden terhadap pernyataan Bapak/ibu menyelesaikan tugas atau pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	70
Tabel 4.28 Distribusi Frekuensi kinerja.....	70
Tabel 4.29 Validitas Instrumen	72
Tabel 4.30 Reliability Statistics	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagaimana Kompetensi Pegawai Berpengaruh Pada Kinerja	26
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Kabupaten Jemberana	51



DAFTAR LAMPIRAN

- A. Surat Permohonan Ijin Penelitian dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- B. Surat Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian dari Lembaga Penelitian Universitas Jember.
- C. Surat Izin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Jemberana
- D. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari Dinas Pendapatan Kabupaten Jemberana
- E. Data uji Validitas, uji Realibilitas,
- F. Kuesioner.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Selain itu, manusia juga disebut dengan salah satu unsur pengendali yaitu faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi yang sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Partisipasi karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk menghadapi perubahan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan organisasi

Menurut Robbins (1996:2) menyatakan bahwa, “Organisasi adalah suatu unit (kesatuan sosial) yang dikoordinasikan secara sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relative terus-menerus untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama”. Organisasi-organisasi dicirikan oleh perilaku mereka yang diarahkan kearah pencapaian tujuan. Mereka mengupayakan pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran, yang dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan lebih efisien, melalui tindakan-tindakan

individu-individu serta kelompok-kelompok secara terpadu.

Organisasi adalah sarana dalam pencapaian tujuan, yang merupakan wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelolah manajemennya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemudian ditinjau dari tujuan organisasi, Hasibuan (2000:59) membedakan organisasi menjadi dua yaitu *public organization* (organisasi sosial) dan *business organization* (organisasi bisnis).

Penelitian ini, penulis memfokuskan penelitian atas organisasi publik yaitu Dinas Pendapatan Kabupaten Jember, dimana organisasi ini memiliki tujuan yaitu Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, Meningkatkan akurasi data objek pajak, retribusi dan pendapatan lain-lain, Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, Menyempurnakan data objek pajak bumi dan bangunan sehingga terwujud data yang valid. Dinas Pendapatan Kabupaten Jember dalam menjalankan pelaksanaan kerjanya mempunyai visi dan misi. Adapun visinya yaitu terwujudnya kemandirian daerah dalam pembiayaan pembangunan melalui peningkatan pendapatan asli daerah. Sedangkan dinas pendapatan kabupaten Jember memiliki misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pendapatan Daerah melalui program Ekstensifikasi dan Intensifikasi.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan melalui perbaikan Sumber Daya Manusia dan sarana prasarana.
3. Meningkatkan pengelolaan PAD melalui penerapan sistem online
4. Meningkatkan kesadaran masyarakat atas kewajiban terhadap perpajakan.

Sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya kinerja dari individu-individu yang menjalankan organisasi tersebut. Kinerja sangat diperlukan bagi kelangsungan jalannya sebuah organisasi. Secara garis besar pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu

organisasi. Untuk melaksanakan visi dan misinya, Dinas Pendapatan Kabupaten Jemberana memerlukan pencapaian kinerja yang maksimal dari para pegawainya. Pencapaian kerja tersebut merupakan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis meneliti pada kinerja pegawai dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa kinerja organisasi akan berdampak pada keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Handoko, (2010:135) kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41).

Sedangkan menurut Mangkunagara, (2002:22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan itu dapat diketahui dari kinerja dari organisasi. Kinerja organisasi itu sendiri tersusun atas tiga tingkatan yaitu tingkat individu, kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi ini ditentukan oleh adanya kinerja dari masing-masing individu dalam organisasi tersebut yang sering disebut kinerja pegawai. Hal ini karena pegawai sebagai pelaksana kerja dalam organisasi akan menentukan terhadap upaya-upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sehubungan dengan kinerja pegawai maka kita dapat melihat pada target dan realisasi pelaksanaan kerja Dinas Pendapatan Kabupaten Jemberana. Menurut data dan informasi yang penulis peroleh dari kantor Dinas Pendapatan kabupaten

Jembrana, sebenarnya telah menunjukkan kinerja yang tinggi, hanya saja masih terdapat beberapa permasalahan. Dilihat dari misi Dinas Pendapatan kabupaten Jembrana ada permasalahan dalam penyadaran wajib pajak. Hal ini berdampak pada pencapaian target dan realisasinya, seperti yang terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1: Capaian Kinerja Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana tahun 2014

No	Sasaran Strategis	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
1	Tersebarinya SKPS ke masing-masing wajib pajak	persentase meningkatnya PAD	100%	230.355.820	74.35%
2	Terlaksananya pendataan pajak daerah dan retribusi daerah	persentase peningkatan pendapatan asli daerah	100%	221.472.132	82.55%
3	meningkatnya pendapatan PBB serta pajak daerah	persentase meningkatnya penerimaan pajak daerah PBB	100%	314.598.550	89.55%
4	Meningkatnya kesadaran wajib pajak untuk membayar pajak	persentase peningkatan pendapatan pajak daerah	100%	22.061.400	64.68%
5	Tersusunya laporan PAD	Persentase peningkatan penerimaan PAD	100%	32.484.375	90.03%
6	Tersusunya proyeksi PAD	Persentase peningkatan penerimaan PAD	100%	7.822.000	84.56%
7	Terdatanya objek dan dan subjek pajak serta retribusi daerah	Persentase peningkatan penerimaan PAD	100%	9.407.500	93.67%
8	Terpenuhinya pelaksanaan pembinaan PAD	Persentase pencapaian pelaksanaan pembinaan dan pengawasan pendapatan daerah	100%	124.777.000	90.33%
9	Terdatanya objek dan subjek retribusi daerah	Persentase meningkatnya PAD	100%	2.379.332.981	92.34%
10	Terdatanya subjek dan objek pajak daerah	Persentase meningkatnya PAD	100%	623.203.289	98.16%
11	tersusunnya kajian tentang potensi pajak daerah	Persentase peningkatan Penerimaan pajak daerah	100%	47.190.000	99.35%
12	Tersusunnya kajian tentang potensi retribusi daerah	Persentase peningkatan Penerimaan pajak daerah	100%	42.295.000	99.52%
Rata-rata					88.26%

Sumber: Lakip Dinas Pendapatan kabupaten Jembrana (2015)

Berdasarkan keputusan kepala Lembaga Administrasi Negara nomor 89/IX/6/Y/99, tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa untuk membuat kesimpulan tentang hasil pengukuran digunakan skala pengukuran kinerja. Skala pengukuran dibuat berdasarkan pertimbangan masing-masing lembaga, antara lain dengan skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

Tabel 1.2: Pengukuran Kinerja

Skala (%)	Kategori			
86 s/d 100	Baik		Sangat Baik	Sangat Berhasil
70 s/d 85	Sedang	Atau	Baik	Atau Berhasil
55 s/d 69	Kurang		Sedang	Cukup Brhasil
<55	Sangat Kurang		Kurang Baik	Tidak Berhasil

Tabel 1.1 di atas secara umum menjelaskan bahwa capaian kerja Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana rata-rata tingkat pencapaian kerja 88.26%, angka tersebut masuk dalam kategori sangat baik dalam skala pengukuran kinerja yang dikeluarkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), namun demikian kinerja Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana masih belum maksimal yaitu belum mencapai angka 100%. Pada tabel 1.1 masih terdapat beberapa pelaksanaan kerja yang kurang maksimal pencapaiannya.

Dari target 100% yang diharapkan, ada 2 sasaran strategis realisaasi pelaksanaannya kerjanya dalam setahun belum mampu mencapai target yang diharapkan, sasaran tersebarnya SKPS ke masing-masing wajib pajak masih 74,35% dan sasaran dalam meningkatkan kesadaran wajib pajak untuk membayar pajak bahkan masih jauh dari harapan sebesar 64,68%. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya cara kerja yang dimiliki oleh pegawai, sehingga pelaksanaan 2 sasaran strategis tersebut masih kurang optimal. Kurangnya inovasi serata kerjasama diantara para pegawai juga masih kurang dan ini perlu mendapat perhatian karena akan berpengaruh terhadap tercapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja. Keberhasilan kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan (*environment*) dan faktor lainnya seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesukaan (*freference*), imbalan dan pengakuan (*reward and recognitions*) (Ainsworth dalam Baso, 2003:35). Hal ini senada dengan pendapat Simanjuntak (2005:10), bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongankan dalam 3

kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Berdasarkan pendapat tersebut terlihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam kinerja (dimana keberhasilan dalam kinerja identik dalam kinerja yang tinggi) adalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi pegawai merupakan faktor yang vital dalam mencapai tujuan organisasi dan keberhasilan organisasi karena pegawai yang kompeten akan mampu melaksanakan seluruh tugas kelompok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Thoha, (2008:38) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif.

Menurut Suswardji, et.,al., (2012) untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses. Wibowo (2007: 86), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005 : 113).

Dharma (2000:13) mengemukakan bahwa, “Kompetensi merupakan kemampuan pegawai yang berupa pengetahuan dan keterampilan serta

karakteristik kepribadian yang terwujud dalam tingkah laku atau sikap yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai”. Senada dengan pendapat tersebut, Baso (2003:35) menjelaskan bahwa, “kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan”. Menurut Zwell (2000:56-68) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang seperti keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan Intelektual, dan budaya organisasi.

Apabila daya dukung organisasi sudah dapat berjalan secara simultan maka pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi akan dapat memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja organisasi. Hal ini terjadi karena sumberdaya manusia yang berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi dimana seluruh elemen internal organisasi siap untuk bekerja dengan mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik. Kompetensi diduga berkaitan dengan karakteristik individu pegawai salah satunya adalah pendidikan. Berikut pendidikan pegawai Dinas Pendapatan Jembrana:

Tabel 1.3: Distribusi pendidikan Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	1	2.38
2	SLTA	15	35.71
3	S-1	24	57.14
4	S-2	2	4.76
Jumlah		42	100

Sumber Data: Data Kepegawaian Dinas Pendapatan (2015)

Tabel di atas menjelaskan bahwa sebagian besar Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana adalah berpendidikan terakhir strata 1. Seharusnya dengan pendidikan ini akan mampu menunjukkan kompetensi yang memadai karena pendidikan menunjukkan tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pendidikan yang ditempuh memungkinkan orang tersebut akan memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dari jenjang pendidikan di bawahnya. Hal ini

dikarenakan dalam pendidikan terdapat transfer informasi baik itu berupa pengetahuan atau keterampilan, semakin banyak informasi yang diperoleh maka semakin baik pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, terkecuali jika pendidikan yang ditempuh pegawai tidak linier dengan pekerjaannya.

Fakta berikutnya yang dihadapi Dinas Pendapatan Jembrana berkaitan dengan pengembangan kompetensi pegawai diketahui bahwa minimnya kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi pegawai. berdasarkan data diketahui data sebagai berikut:

Tabel 1.4. Data pegawai menurut Diklat penjenjangan

No	Diklat	Jumlah	Persentase (%)
1	Diklatpim Tk.IV	12	60
2	Diklatpim Tk.III	6	30
3	DiklatPim Tk II	0	0
4	SPAMEN	0	0
5	SPAMA	0	0
6	ADUMLA	1	5
7	ADUM	1	5
Jumlah		20	100.0

Sumber : Profil Dispenda Kab. Jembrana diolah (2016)

Sejauh ini upaya pengembangan kemampuan pegawai Dinas Pendapatan Jembrana dalam bentuk diklat masih belum menunjukkan angka yang memuaskan keterlibatan pegawai dalam diklat yang dilakukan oleh Dinas Pendapatan Jembrana masih sangat kurang. Pelatihan berupa diklat bagi pegawai hanya dilakukan tingkat pimpinan yang banyak terjadi, adapun bagi pegawai lain yang tidak menjabat pimpinan dalam organisasi masih kurang diberikan kesempatan, Hal ini jelas bahwa kurang meratanya diklat yang diberikan kepada pegawai-pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana. Oleh karena itu adanya pengaruh kinerja pegawai yang terjadi di dalam dinas Pendapatan kabupaten Jembrana karena kurangnya pelatihan berupa diklat bagi para pegawai-pegawai dinas Pendapatata tersebut.

Berdasarkan hasil observasi melalui tehnik wawancara yang dilakukan pada pegawai menyatakan bahwa selama dalam pelaksanaan tugas kantor sebagai besar pegawai masih melalui bimbingan dalam melaksanakan tugas, tidak bisa

dilepas sendiri. Terutama pegawai baru itu harus banyak belajar lagi. ditambah lagi tidak semua pegawai mengerti tugasnya dengan baik. Terkadang masih melibatkan pegawai lain dalam penyelesaian tugasnya. Sementara kemampuan dalam mengoperasikan komputer dan keterampilan lainnya tidak sepenuhnya karyawan bisa, yang bisa kebanyakan yang lulusan komputer, sementara yang SMA jarang terlibat dalam pengoperasian komputer.

Mengacu pada fakta dan permasalahan yang ada maka perlu dilakukan pengkajian mengenai kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di Dinas Pendapatan kabupaten Jember)**”

1.2 Rumusan Masalah

Suatu penelitian akan dinilai ilmiah apabila berdasarkan pada prosedur penelitian. Dimana perumusan masalah harus dilakukan secara tegas dan tepat guna mempermudah dalam menyimpulkan data dan mempermudah dalam merumuskan hipotesa, sehingga data yang terkumpul mempunyai relevansi dengan masalah dan akhirnya mempermudah peneliti untuk menarik kesimpulan.

Selain itu, dengan mengetahui permasalahan akan memberikan arah kepada peneliti dalam setiap penelitian. Artinya mempermudah peneliti dalam memfokuskan suatu topik permasalahan di dalam penulisan, serta membuat peneliti mampu mencari dan mengarahkan suatu penyelesaian di dalam permasalahan yang dihadapi dan dipecahkan peneliti. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu: "Adakah Pengaruh Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember)?"

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian, segala aktivitas yang dilakukan oleh peneliti pasti memiliki tujuan tertentu karena akan memberikan arah pelaksanaan

suatu penelitian. Menurut Faisal (2005:29) menyatakan bahwa, "Tujuan penelitian adalah untuk memecahkan atau menemukan jawaban terhadap suatu masalah. Oleh karena itu, pada setiap penelitian tahap pertamanya adalah menentukan atau memilih suatu pokok masalah yang akan diteliti. Pokok masalah tersebut biasanya tercermin dalam judul atau topik suatu penelitian". Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan latar belakang yang telah dijelaskan penulis di atas, maka adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

a. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ataupun sumbangan pemikiran bagi pembaca maupun bagi siapa saja yang membutuhkan informasi yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Serta dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan Ilmu Administrasi pada khususnya.

b. Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan pihak Dinas Pendapatan Kabupaten Jember untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi, terutama masalah yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja pegawai.

c. Peneliti

Penelitian ini dapat menerapkan metodologi penelitian yang telah ditempuh selama kuliah, selain itu penelitian ini sebagai kontribusi akademis sehingga dapat dijadikan bahan referensi kepustakaan bagi penelitian yang lainnya serta dapat meningkatkan wawasan bagi peneliti.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam memecahkan suatu permasalahan, diperlukan adanya teori yang dapat memberikan landasan dalam menjelaskan suatu fenomena sosial yang menjadi tolak ukur penelitian. Sehingga menurut Suryabrata (dalam Sugiyono, 2011:55) menjelaskan bahwa,

"setelah masalah penelitian dirumuskan, maka langkah kedua dalam proses penelitian (kuantitatif) adalah mencari teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi hasil penelitian yang dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian".

Menurut Kerlinger (dalam Singarimbun dan Efendi, 2006:37) menjelaskan bahwa "teori adalah serangkaian asumsi, konsep, kontrak, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan dengan konsep". Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa teori merupakan serangkaian konsep yang saling berhubungan serta menerangkan secara sistematis fenomena sosial dengan cara menentukan hubungan antar konsep.

Berkaitan dengan uraian di atas mengenai pengertian teori, lebih lanjut Singarimbun dan Efendi (2006:33) menjelaskan pengertian "konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan kelompok individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial". Sehingga berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa konsepsi dasar merupakan landasan teori yang akan dipakai untuk menentukan langkah-langkah penelitian. Dalam memecahkan suatu masalah dalam penelitian sosial perlu adanya konsepsi dasar guna menerangkan dan memecahkan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Dengan demikian tujuan dari konsepsi dasar adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dan memberi landasan pokok kerangka berpikir untuk membahas dan mengkaji masalah menjadi inti suatu penelitian.

Administrasi adalah dua orang atau lebih yang bersatu guna mencapai tujuan secara bersama-sama” (Suprayogi, 2011:2). Administrasi menekankan kepada kegiatan pengkoordinasian orang-orang yang bekerjasama , alat-alat dan adanya yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Administrasi memegang peranan yang sangat penting pada suatu perusahaan atau organisasi yang memperlancar jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya kegiatan administrasi suatu organisasi dipergunakan untuk menyelesaikan segala pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan administrasi disini sangat diperlukan oleh organisasi tersebut karena pekerjaan organisasi membantu memberi data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan untuk menjalankan manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan, maka keberadaan dari sumber daya manusia harus dapat di optimalkan. Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang dapat ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting, bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi pegawai tersebut bekerja.

Menurut Thoha, (2008:38) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif.

Dengan demikian tujuan dari konsep dasar adalah menyederhanakan pemikiran kita dan memberi landasan pokok kerangka berpikir untuk membahas dan mengkaji masalah yang menjadi inti dari penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka digunakan beberapa konsepsi dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Organisasi
2. Konsep Kinerja Pegawai
3. Manajemen Sumber Daya Manusia
4. Konsep Kompetensi
5. Kerangka konsep
6. Penelitian Terdahulu
7. Hipotesis

2.2 Organisasi

Hal pertama yang diperlukan dalam studi tentang organisasi – organisasi adalah definisi eksplisit tentang apa yang dimaksud dengan organisasi. Menurut Gibson (dalam Winardi, 2003:13) menyatakan bahwa,

"... Organisasi-organisasi merupakan entitas-entitas yang memungkinkan masyarakat mencapai hasil-hasil tertentu yang tidak mungkin dilaksanakan oleh individu-individu yang bertindak secara sendiri".

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat berdiri sendiri, manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia mempunyai ketergantungan pada orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan kerjasama. Dalam melakukan kerja sama manusia memerlukan wadah yang dinamakan organisasi. Berkaitan dengan organisasi, Robbins (1996:2) menyatakan bahwa, "Organisasi adalah suatu unit (kesatuan sosial) yang dikoordinasikan secara sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relative terus-menerus untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama".

Organisasi-organisasi dicirikan oleh perilaku mereka yang diarahkan kearah pencapaian tujuan. Mereka mengupayakan pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran, yang dapat dilaksanakan secara lebih efektif, melalui tindakan-tindakan individu-individu serta kelompok-kelompok secara terpadu. Menurut L.F Urwick (dalam Winardi, 2003: 13) menyatakan bahwa organisasi-organisasi lebih dari hanya alat untuk menciptakan barang-barang dan menyelenggarakan jasa-jasa. Organisasi-organisasi menciptakan kerangka (*setting*), di mana banyak di

antara kita melaksanakan proses kehidupan. Sehubungan dengan itu dapat kita mengatakan bahwa organisasi-organisasi menimbulkan pengaruh besar atas perilaku kita.

Tujuan atau sasaran organisasi harus dimiliki suatu organisasi, hal ini supaya tahu bagaimana menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kemudian ditinjau dari tujuan organisasi, Hasibuan (2000:59) membedakan organisasi menjadi dua yaitu:

a. Public Organization (Organisasi Sosial)

Adalah organisasi non profit yang tujuan utamanya untuk melayani kepentingan umum, tanpa memperhitungkan laba rugi. Tujuannya adalah memberikan pelayanan dalam bukan memperoleh laba (non profit oriented)

b. Business Organization (Organisasi Bisnis)

Adalah Organisasi yang didirikan untuk tujuan komersil (mendapat laba) dan semua tindakannya selalu bermotifkan laba (profit oriented). Jika organisasi atau perusahaan tidak mendapat laba atau keuntungan lagi maka tidaklah rasional untuk melanjutkan lagi. Bidang usaha ini dikenal dengan perusahaan-perusahaan produksi, pedagang dan pemberi jasa. Sebagai contoh PT, Koperasi, dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai, maka Dinas Pendapatan Kabupaten Jember mempunyai tujuan Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, Meningkatkan akurasi data objek pajak, retribusi dan pendapatan lain-lain, Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, Menyempurnakan data objek pajak bumi dan bangunan sehingga terwujud data yang valid. Dengan menitikberatkan pada sektor pajak sebagai tujuan organisasi Dinas Pendapatan Kabupaten Jember, ini dilihat dari capaian yang terealisasi dimana dua sasaran strategis dinas Pendapatan Kabupaten Jember belum dapat dikatakan dalam penilaian baik.

Sebuah organisasi memiliki sebuah batas yang relatif dapat diidentifikasi. Adapun batas tersebut dapat berubah dengan berlangsungnya waktu, dan batas tersebut tidak senantiasa jelas, tetapi perlu terdapat adanya sebuah batas yang

dapat diidentifikasi, guna dapat membedakan anggota organisasi tersebut, dengan bukan anggota. Jadi singkatnya, setiap organisasi memiliki suatu batas (*Boundary*), yang memisahkan, siapa saja menjadi bagian dari organisasi tersebut, dan siapa saja yang bukan merupakan bagiannya.

Manusia didalam suatu organisasi, memiliki ikatan yang berkelanjutan tertentu (*Some Continuing Bond*). Sudah tentu, ikatan tersebut bukanlah berarti keanggotaan seumur hidup. Justru sebaliknya, organisasi-organisasi senantiasa menghadapi perubahan konstan pada keanggotaan mereka. Akhirnya dikatakan bahwa organisasi-organisasi itu ada, untuk mencapai suatu hal. Sesuatu hal tersebut merupakan tujuan-tujuan (*goal*) dan mereka biasanya tidak mungkin dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau dengan kata lain hal itu dapat dicapai secara individu, lebih efisien dapat dicapai melalui upaya kelompok.

Menurut Winardi (2003: 15) sebuah organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari aneka macam elemen atau subsistem, diantara mana subsistem manusia mungkin merupakan subsistem terpenting, dan di mana terlihat bahwa masing-masing subsistem saling berinteraksi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan organisasi yang bersangkutan.

Untuk dapat mencapai atas tujuan organisasi diatas perlulah hasil dari kegiatan dari organisasi tersebut, yaitu hasil kerja yang telah dilakukan dalam kegiatan didalam organisasi berupa kinerja. Kinerja dalam organisasi merupakan landasan utama bagi keberlangsungan jalannya sebuah organisasi, jadi kinerja itu sendiri sangat penting bagi sebuah organisasi.

Sebuah organisasi dapat distruktur berdasarkan peranan-hubungan-aktivitas dan sarana-sarana. Ada organisasi sederhana, ada pula organisasi yang kompleks, di mana kadang-kadang kita melihat adanya organisasi dimana terdapat interaksi diantara dua orang, hingga pengelompokan raksasa yang bersifat teramat kompleks, dimana terlibat ribuan orang anggota organisasi yang bersangkutan

2.3 Konsep Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-

unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364).

Menurut Sedarmayanti (2003:147): "performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika". Lalu Rivai (2009:532) Kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Handoko, (2010:135) kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja Sendiri merupakan gambaran atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja menurut mahmudi (2005:23) terdiri atas tiga tingkatan yaitu kinerja pegawai, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pendapat dari mahmudi (2005:22) yang menyatakan bahwa:

“Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap

individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap manajemen kinerja sebenarnya tidak lahir dari manajer namun dari individu. Dengan demikian kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja individu”.

Oleh karena itu penulis lebih memfokuskan pada tingkat individu karena kinerja tingkat individu merupakan dasar bagi kinerja tingkat kelompok maupun kinerja tingkat organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi sendiri ditentukan oleh adanya kinerja dari masing-masing individu dalam organisasi tersebut yang sering disebut kinerja pegawai.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja seperti yang dikemukakan oleh Ainsworth (dalam Baso, 2003:35) bahwa: “Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan (*environment*) dan faktor lainnya seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesukaan (*preference*), imbalan dan pengakuan (*reward and recognitions*)”

Dari pendapat diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kompetensi. Keberhasilan dari sebuah organisasi bergantung pada tingkat kompetensi sumber daya manusianya. Dengan kompetensi yang baik kinerja atas organisasi akan dapat berjalan dengan baik dan akan dapat mencapai keberhasilan organisasi seperti yang diharapkan. Thoha, (2008:38) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior.

Pegawai atau karyawan dalam organisasi formal mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian harus diupayakan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja yang baik dari para bawahan melalui pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya.

Tentang istilah kinerja, Mangkunegara (2000:67) menjelaskan sebagai berikut:

“Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengertian kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Wungu dan Brotoharsojo, (2003:58) mengemukakan bahwa kinerja adalah: “ Kuantitas dan Kualitas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dibandingkan terhadap target atau sasaran kerja individu pada jabatannya”. Dapat diasumsikan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam waktu kurun tertentu, dengan demikian ukuran kinerja mencakup kualitas dan kuantitas dari haasil kerja itu sendiri.

2.3.1 Kualitas Kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo, (2003:57) bahwa “ Quality (Kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan bahwa “Quality of work (kualitas kerja)”menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

Dari pendapat diatas, jelas bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah ketelitian dalam Melaksanakan tugas, dan yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.3.2 Kuantitas Kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003: 56) bahwa “Quantity (Kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Wilson dan Hayyel (1987:101) mengatakan bahwa “Quantity of Work (Kuantitas Kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai pada suatu periode tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya”. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan menggunakan waktu. Jumlah Kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009:4) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2008: 5) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsure antara lain:

a. *Man*

Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.

b. *Money*

Money merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik intern maupun ekstern.

c. *Method*

Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. *Machine*

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

e. *Material*

Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.

f. *Market*

Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari manajemen suatu organisasi. Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dalam cara-cara yang strategis, etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja pegawai dalam organisasi.

Menurut Overman dalam Keban (2004 : 85), mengemukakan bahwa manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, dan *controlling* satu sisi, dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain. Dengan kata manajemen publik merupakan proses menggerakkan SDM dan non SDM sesuai perintah kebijakan publik.

Menurut Gary (2009;42) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Hasibuan (2008;10) Manajemen sumber daya

manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2008: 25) dalam prakteknya fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

- a. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)
Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.
- b. Pengembangan (*development*)
Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja. Salah satu fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2009) adalah pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kompetensi (kemampuan, keterampilan) dalam bekerja. Kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM. Sementara pengembangan berikutnya adalah kepemimpinan. Pengembangan kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relation-nya lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmoni.

2.5 Konsep Kompetensi

Secara etimologis kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan atau kemampuan, sedangkan menurut Wibowo (2007:86), “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut pengertian Balitbang Depdiknas dalam (Mulyasa, 2003: 36) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Untuk dapat meningkatkan kinerja yang ada, maka ada faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja seperti yang dikemukakan oleh Ainsworth (dalam Baso, 2003:35) bahwa:

“Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan (*environment*) dan faktor lainnya seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesukaan (*preference*), imbalan dan pengakuan (*reward and recognitions*)”

Berdasarkan pendapat tersebut terlihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam kinerja (dimana keberhasilan dalam kinerja identik dengan kinerja yang tinggi) adalah kompetensi yang tinggi. Keberhasilan. Sumber daya manusia yang didukung oleh kompetensi yang tinggi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya maka akan dapat mencapai keberhasilan organisasi dan kinerja organisasi seperti yang diharapkan. Sehingga dapat dipahami bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya maka akan dapat mencapai kinerja yang tinggi pula.

Prayitno dan Suprpto (2002:2), mengatakan bahwa standar kompetensi adalah spesifikasi atau sesuatu yang dilakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan pekerjaan tertentu agar bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan hasil baik. Suprpto (2002:3), mengatakan bahwa: Kompetensi adalah kemampuan dan

karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Lasmahadi dalam Prayitno dan Suprpto (2002:2), mengatakan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi termasuk sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Mitrani (1995:21), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Lebih lanjut Dharma (2000:13) mengemukakan bahwa, “Kompetensi merupakan kemampuan pegawai yang berupa pengetahuan dan keterampilan serta karakteristik kepribadian yang terwujud dalam tingkah laku atau sikap yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai”. Senada dengan pendapat tersebut, Baso (2003:35) menjelaskan bahwa, “kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan”. Dari konsep tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai dapat diukur dengan :

1. Keterampilan Pegawai
2. Pengetahuan Pegawai
3. Sikap Kerja Pegawai

2.5.1 Keterampilan Pegawai

Keterampilan mengarah pada keahlian pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan peralatan kerja yang tersedia. Seperti yang diungkap oleh beberapa ahli. Swasto (2003:36) menyatakan, “Keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu”. Menurut Moenir (2000:117), “Keterampilan adalah kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan dan kemampuan menggunakan peralatan kerja yang tersedia”.

Keterampilan seseorang muncul dari unsur yang mendasarinya baik secara mental atau fisik sebagai bagian yang mendukung dan mengaplikasikan sesuatu

yang melekat dari diri seseorang. Dua unsur ini merupakan suatu kompleksitas dan tercipta setelah keduanya terpenuhi. Sebagaimana Mc Clelland dan Boyyatzis (dalam prihadi, 2004:92) mendefinisikan, “Keterampilan adalah kemampuan melakukan kegiatan mental atau kognitif mencakup berfikir analisis konseptual (Pemrosesan pengetahuan mengenali pola-pola dalam data kompleks).

Keterampilan yang dimiliki seseorang memiliki pengaruh besar terhadap jalannya sebuah organisasi. Organisasi memerlukan orang-orang yang dapat terampil didalam bidang-bidang atau posisi didalam organisasi. Seperti pendapat Moenir diatas yang menyatakan “Keterampilan adalah kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan dan kemampuan menggunakan peralatan kerja yang tersedia”, sehingga keterampilan dapat dipersepsikan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang ditunjang atas kemampuan dalam menggunakan peralatan kerja untuk membantu pegawai mendapatkan hasil kerja yang baik.

2.5.2 Pengetahuan Pegawai

Keberhasilan pelaksanaan suatu tugas dengan baik dan lancar akan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu faktor terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah faktor manusia, apalagi yang mempunyai pengetahuan pegawai maka seorang pegawai akan lebih mengerti, dimana dengan bertambahnya pengetahuan pegawai akan mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Selanjutnya Mc Clelland dan Boyyatzis (dalam prihadi, 2004:92) menjelaskan bahwa, “Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang untuk bidang tertentu”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2004:182) menyatakan bahwa, “Pengetahuan (knowledge) dapat dimanfaatkan dalam tugas/ pekerjaan tertentu”. Dengan demikian seorang pegawai akan mampu bekerja dengan baik apabila mempunyai pengetahuan tentang pekerjaannya melalui pemahaman berupa informasi yang dimiliki yang sesuai dengan bidang kerjanya.

Pengetahuan seorang pegawai sangat diperlukan bagi kelangsungan jalannya organisasi. Pengetahuan sendiri diartikan sebagai informasi yang dimiliki

oleh seseorang untuk bidang tertentu. Jadi seorang pegawai memiliki informasi yang lebih dalam bidang tertentu yang membedakan dari para pegawai lainnya. Ini bermanfaat bagi jalannya organisasi, beragam informasi yang dimiliki oleh setiap pegawai memudahkan bagi organisasi untuk melakukan penempatan kepada orang-orang sesuai dengan bidang informasi yang dimiliki. Sehingga para kinerja dari organisasi akan cepat dikerjakan oleh para pegawai sesuai dengan bidang informasi yang dimilikinya.

2.5.3 Sikap Kerja Pegawai

Sikap kerja seorang pegawai mencerminkan kepribadian dan sikap mental yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Dimana pegawai yang mempunyai sikap kerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap tujuan organisasi, sedangkan pegawai yang mempunyai sikap kerja yang buruk akan menyebabkan pencapaian tujuan organisasi tidak optimal atau bahkan akan mengalami kegagalan.

Moenir (2000:150) menyatakan, “arti sikap sering diartikan dengan perbuatan demikian juga dengan tingkah laku, sehingga menunjukkan hubungan erat antara sikap dan tingkah laku”. Dengan demikian yang dinamakan sikap kerja adalah segala perbuatan maupun tingkah laku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya.

Dalam suatu organisasi agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud maka orang-orang yang berada dalam organisasi haruslah bersikap disiplin dan mau bekerja sama serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Swasto (2003:30) bahwa, “Sikap adalah kebiasaan yang melekat pada diri pegawai menetap dalam jangka waktu cukup lama untuk selalu bersikap disiplin, mampu bekerja sama serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa didalam organisasi, sikap seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan suatu aspek yang penting karena sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang menentukan organisasi. Sesuai dengan definisi sikap kerja

dapat diartikan sebagai tingkah laku pegawai didalam organisasi. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari organisasi, karena seorang pegawai harus memiliki tingkah laku yang cepat tanggap terhadap sebuah pekerjaan yang diembannya.

Sikap kerja ini dilandasi atas kedisiplinan para pegawai, cara berkerja sama dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Seorang pegawai harus memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, mampu melakukan kerja sama dengan rekan kerja didalam organisasi dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ketiga hal ini memperkuat pribadi pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan meningkat dalam organisasi.

Lebih lanjut Ainsworth (dalam Baso, 2003:35) menjelaskan bagaimana kompetensi pegawai berdampak pada kinerja pegawai, yang digambarkan pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1: Bagaimana Kompetensi Pegawai Berpengaruh Pada Kinerja



Sumber: Ainsworth (dalam Baso, 2003:35)

Dari keterangan gambar diatas dapat dipahami bahwa adanya faktor-faktor obyektif seperti Keterampilan, Pengetahuan dan sikap kerja dipersepsikan sebagai suatu kompetensi dimana kompetensi memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugas menuju tercapainya tujuan organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kompetensi yang tinggi dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, maka akan mendapat kinerja yang tinggi pula.

Menurut Robinson dan John A (2008:47) Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan. Menurut Thoha, (2008:38) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Ini berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif.

2.6 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai secara individu merupakan sesuatu yang dianggap sangat penting, baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Dengan kinerja yang lebih tinggi, lebih besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi pegawai maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Kompetensi adalah kapasitas untuk menangani suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan.

Kompetensi dalam penelitian ini dibatasi kedalam tiga aspek yakni keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Baso (2003:35) menjelaskan bahwa, “kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan”.

Berpijak dari pemikiran tersebut, dikemukakan suatu kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian ini. Adapun model hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2: Kerangka Konsep

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Penelitian ini berpedoman pada penelitian yang dilakukan oleh Emmyah (2009) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan, persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh saudari Emmyah yaitu variable X dan

variabel Y, yaitu dengan menggunakan kompetensi sebagai Variabel X dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Y.

Jadi persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah pada keberadaan variabel bebas dan terikat yang sama-sama mengkaji kompetensi dan kinerja. Jadi posisi peneliti didalam penelitian ini menyederhanakan penelitian yang ada dengan hanya mengambil dua variabel yaitu variabel kompetensi (x) dan variabel Kinerja (y) sebagai bahan penelitiannya.

Sedangkan perbedaan yang antara penelitian ini dengan penelitian saudara Emmayah yaitu instansi yang digunakan, dan Indikator pengukuran atas kinerja dan kompetensi. Di penelitian ini indikator pengukuran atas konsep kinerja menggunakan pendapat Mangkunegara (2000:67) menjelaskan sebagai berikut: Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya, sehingga indikator yang digunakan Kualitas dan Kuantitas. Begitupula indikator pengukuran dalam konsep kompetensi dimana dalam konsep kompetensi menggunakan pendapat Baso (2003:35) yang menitikberatkan pada 3 indikator yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja.

Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Emmayah pada konsep kinerja pengukuran dilakukan menggunakan 5 indikator yaitu kualitas Kerja, Produktivitas, Kerja sama, Inisiatif, dan Tanggung Jawab. Sedangkan Pengukuran yang digunakan dalam konsep Kompetensi menggunakan pendapat Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai-nilai, Karakteristik pribadi dan motif.

Instansi berbeda, yaitu dalam penelitian ini instansi yang menjadi obyek penelitian adalah Dinas Pendapatan Kabupaten Jember, sedangkan dalam penelitian sebelumnya penelitian dilakukan Politeknik Negeri Ujung Pandang. Metode dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya tidak sama, jika penelitian sebelumnya menggunakan Regresi berganda dalam metode penghitungannya, dalam penelitian ini menggunakan Regresi sederhana.

2.8 Hipotesis

Sebelum melakukan penelitian ilmiah diperlukan hipotesis tentang penelitian tersebut yang berupa kesimpulan awal tentang masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2011:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berkaitan dengan hipotesis Arikunto (2006:66) membagi hipotesis menjadi dua yaitu sebagai berikut.

- a. Hipotesis kerja atau hipotesis alternatif disingkat H_a , yaitu hipotesis yang menyatakan hubungan antara variabel X dan variabel Y atau adanya perbedaan antara dua kelompok.
- b. Hipotesis nol disingkat H_0 , yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan antara dua variabel atau tidak adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan uraian di atas dan sesuai dengan perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut,

H_a : Diduga ada pengaruh kompetensi dengan kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh kompetensi dengan kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah suatu jenis penelitian dengan menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007; 4) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2011; 36) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan, yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain.

Dengan demikian penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif, karena tujuan atas penelitian ini adalah untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember. Melalui pengumpulan data dalam bentuk kuisioner akan mengukur variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu variabel dependen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, serta variabel independen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen.

3.2 Tahapan Penelitian

3.2.1 Melakukan Observasi Pendahuluan

Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2005:166) menjelaskan bahwa: “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis”. Sebagai langkah awal mengadakan penelitian, dilakukan observasi pendahuluan guna memperoleh informasi dan mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

Dalam observasi pendahuluan ini, dilihat pada Dinas Pendapatan kabupaten Jember dapat dilihat bagaimana kondisi pegawai yang banyak menganggur terutama ketika memasuki awal bulan, dikarenakan masih kurangnya pekerjaan yang dapat diselesaikan, karena dalam pengamatan ini setiap awal bulan pekerjaan yang dilakukan masih sedikit. Sedangkan menjelang pertengahan sampai akhir bulan, muali terasa kesibukannya, dikarenakan banyaknya laporan hasil kerja selama beberapa minggu yang mulai masuk dan diolah oleh para pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember. Sehingga hal ini menjadi salah satu alasan mengapa capaian kinerja masih kurang optimal.

3.2.2 Menentukan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau letak dimana peneliti melakukan penelitian. Berdasarkan lokasi penelitian ini akan diperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan tema, masalah serta fokus penelitian yang ditetapkan. Penetapan lokasi penelitian sangat penting dalam rangka mempertanggungjawabkan data yang diperoleh. Pemilihan lokasi di Dinas Pendapatan Kabupaten Jember diambil dengan pertimbangan bahwa kinerja Dinas Pendapatan Kabupaten Jember masih belum maksimal. Dinas Pendapatan kabupaten Jember berada di Jalan Mayor Sugianyar No. 19 Negara - Bali. Selain itu pihak Dinas Pendapatan Kabupaten Jember bersedia untuk dijadikan lokasi penelitian.

3.2.3 Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Nazir,2011: 111). Teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan melakukan studi kepustakaan. Selain itu seorang peneliti dapat memperoleh informasi tentang penelitian-penelitian sejenis atau yang ada kaitannya dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Dalam penelitian ini, menggunakan beberapa literature buku yang diambil dari perpustakaan Universitas Jember. Selain itu beberapa data juga didapat dari Dinas Pendapatan Kabupaten Jemberana seperti lakip Dispenda tahun 2014, profil Dispenda dan catatan lainnya.

3.3 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2007; 24) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Baungin (2008:99) populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut maka, peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di Dinas Pendapatan Kabupaten Jemberana berjumlah 42 pegawai.

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel itu sendiri menurut Sugiyono (2007; 24) adalah sebagai berikut: "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut", dan besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi yang ada. Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan menurut sesuai dengan pernyataan Arikunto (2011:110) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Bersumber dari pendapat tersebut, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri sipil (PNS) Dinas Pendapatan

Kabupaten Jember berjumlah 42 pegawai. Sehingga populasi dalam penelitian ini juga merangkap sebagai sampel penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2007; 25) *sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Tahap Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Pengumpulan Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data/responden yang berkaitan dengan penelitian. Data primer didapat dengan cara menyebarkan observasi, wawancara maupun kuisioner yang kan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu .Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan dengan pencatatan dan pengamatan secara sistematis terhadap objek penelitian (dalam hal ini pegawai) sehingga diperoleh gambaran dari objek yang diteliti untuk kegunaan penelitian. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Menurut Sugiyono (2007; 23) "Dalam observasi non partisipan peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen".

b. Kuisioner

Menurut Sugiyono (2007; 29) kuisioner merupakan "Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada pegawai di

Dinas Pendapatan Kabupaten Jember yang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan/penilaian atas variabel yang dikaji.

3.4.2 Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dengan Dokumentasi. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan pencatatan data-data yang dianggap penting dan berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Nawawi (2005:133) teknik dokumentasi adalah sebagai berikut, "Teknik mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip-arsip termasuk juga buku-buku tentang pendapat teori, dalil, atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan.

Oleh karena dalam setiap penelitian tidak pernah dapat dilepaskan dari literatur-literatur ilmiah, maka kegiatan studi kepustakaan ini menjadi sangat penting". Beberapa literature dari lokasi penelitian yaitu lakip dispenda dan profil dispenda yang didapat dari Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

3.5 Tahap Analisis Data

3.5.1 Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Ordinal. Menurut Nanang (2012:62), skala ini memiliki urutan atau peringkat antarkategori. Angka yang digunakan hanya menentukan posisi dalam suatu seri yang urut, bukan nilai absolut, namun angka tersebut tidak dapat ditambahkan, dikurangi, dikalikan maupun dibagi (tidak berlaku operasi matematika).

3.5.2 Operasional Konsep

Definisi operasional difungsikan sebagai kerangka pemikiran dari berbagai kajian teori dikaitkan dengan permasalahan yang diteliti. Koentjaraningrat (2009; 54) menjelaskan bahwa "Definisi operasional merupakan konsep-konsep yang berubah konstruktif dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala

yang dapat diamati atau diuji serta dapat ditentukan kebenarannya oleh orang lain". Berdasarkan definisi tersebut maka operasional konsep dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Variabel Bebas (X) Kompetensi

Variabel bebas atau sering disebut variabel independen menurut Sugiyono (2007; 9) adalah "Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Dalam penelitian ini variabel bebas dengan simbol (X) adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember dalam bekerja. Dari konsep tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai dapat diukur dengan :

1. Keterampilan Pegawai
2. Pengetahuan Pegawai
3. Sikap Kerja Pegawai

1) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental. Untuk mengetahui sejauh mana keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a) Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu
- b) Mampu memanfaatkan tenaga secara optimal
- c) Mampu menggunakan peralatan kantor

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang untuk bidang tertentu. Dengan demikian pengetahuan pegawai dapat diukur dengan:

- a) Memahami tentang tugas yang dibebankan
- b) Memahami tentang Pelaksanaan tugas
- c) Memahami tentang standart penilaian kerja

3) Sikap kerja Pegawai

Sikap kerja merupakan segala perbuatan dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Swasto (2003:30) menyatakan sikap sebagai kebiasaan yang melekat pada diri pegawai melekat dalam waktu yang cukup lama untuk selalu bersikap disiplin, mampu bekerja sama serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Sikap kerja pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Dapat memikul resiko atas keputusan yang telah diambil
- b. Harus mematuhi semua peraturan organisasi
- c. Dapat Bekerjasama dengan rekan kerja

4. Variabel Terikat(Y) Kinerja

Variabel Terikat (Y) adalah akibat variabel yang dipengaruhi (Arikunto, 2011) Dalam penelitian ini variabel terikat dengan simbol (Y) adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Jember dari segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tentang istilah kinerja, Mangkunegara (2000:67) menjelaskan sebagai berikut: "Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Dengan konsep di atas, maka variabel kinerja dapat diukur dengan Kualitas dan Kuantitas.

1) Kualitas kerja (*quality of work*)

Menurut Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan bahwa "Quality of work (kualitas kerja)" menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Kualitas kerja dapat diukur melalui:

- a) Menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada

- b) Menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan kelengkapan yang diperlukan sehingga yang mencapai hasil kerja yang diharapkan
- c) Menyelesaikan tugas dengan rapi

2) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Menurut Wilson dan Hayyel (1987:101) mengatakan bahwa “Quantity of Work (Kuantitas Kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai pada suatu periode tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya”. Kuantitas dapat diukur dengan:

- a) Menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan tepat pada waktunya
- b) Menyelesaikan tugas atau pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan

Table 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi (x) (Baso)	a. Keterampilan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> 1) Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu 2) Mampu memanfaatkan tenaga secara optimal 3) Mampu menggunakan peralatan kantor
	b. Pengetahuan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> 1) Memahami tentang tugas yang dibebankan 2) Memahami tentang Pelaksanaan tugasnya 3) Memahami standar penilaian kerja
	c. Sikap kerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> 1) Dapat memikul resiko atas keputusan yang diambil 2) Dapat mematuhi semua aturan organisasi 3) Dapat bekerja sama dengan rekan kerja
Kinerja Pegawai (y) (Mangkunegara)	a. Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>)	<ul style="list-style-type: none"> 1) Menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada 2)

	b. Kuantitas Kerja <i>(Quantity of Work)</i>	3) Menyelesaikan tugas disertai dengan kelengkapan yang diperlukan sehingga mencapai hasil kerja yang diharapkan 4) Menyelesaikan tugas dengan rapi 1) Menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan tepat pada waktunya 2) Menyelesaikan tugas atau pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan
--	---	---

3.6 Skala Pengukuran

3.6.1 Skala Likert

Dalam penelitian ini teknik pengukuran menggunakan skala likert. “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2012:93). Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban cukup setuju diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Validitas Instrumen

Menurut Ghozali, (2013) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang meneliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dan gambaran tentang variabel yang dimaksud. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Apabila validitas yang didapatkan semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin tinggi menunjukn apa yang seharusnya ditunjukkan.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ instrumen valid (Ghozali, 2013). Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghazali 2013) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan menggunakan dengan rumus sebagai berikut Nugroho (2005:72)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

3.8 Analisis Data

3.8.1 Korelasi Rank Spearman

Korelasi *Rank Spearman* dapat digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya Pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas (kompetensi) dan variabel tergantung (kinerja) yang berskala ordinal (*nonparametik*). Sesuai dengan jumlah data yang digunakan, lebih dari 30 responden sebagai sampel, maka Korelasi *Rank Spearman* dapat dirumuskan dengan:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Dimana :

Keterangan:

ρ = korelasi *rank spearman*

b_i^2 = selisih antara X dan Y

n = jumlah sampel yang diambil

Sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi, peneliti menggunakan satuan angka-angka sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00	Tidak Ada Korelasi
0-0,25	Korelasi Sangat Lemah
0.25 – 0,5	Korelasi Cukup
0.5 – 0,75	Korelasi Kuat
0,75-0,99	Korelasi Sangat kuat
1	Korelasi Sempurna

(Sumber: Sarwono, 2006)

3.8.2 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:159) yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut: “Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Sedangkan menurut Andi Supangat (2006:296) mendefinisikan bahwa uji hipotesis adalah sebagai berikut: “Uji Hipotesis adalah membuat kesimpulan sementara untuk melakukan penyanggahan dan atau

pembenaran dari permasalahan yang akan ditelaah”. Analisis ini digunakan untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima dengan menggunakan rumus statistik uji t sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2006)

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Banyaknya Subjek atau Responden

Dimana prosedur penelitian :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Level Significant 95 % ($\alpha = 0,05$), menggunakan $\alpha = 0,05$ karena paling sesuai untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian :

- Jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika $-t \leq t \leq t$ tabel, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 Tahap Pengambilan Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dapat diketahui hasil yang bisa ditarik suatu kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian. Penelitian menggunakan perumusan kesimpulan yang bersifat Deduksi, dengan metode ini di harapkan agar masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dapat

mudah dicerna. Metode Deduksi adalah merupakan suatu cara untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menjadi hal-hal yang bersifat khusus.

Pengambilan kesimpulan ini dapat dilakukan setelah melakukan penghitungan regresi dan uji hipotesis. Angka-angka yang didapat dalam penghitungan tersebut yaitu menggunakan regresi sederhana dan uji hipotesis menggunakan uji T, dan menganalisis, maka dapat diambil kesimpulan. Kesimpulan ini menjadi hasil akhir yang didapat pada penelitian ini.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Hasil korelasi rank spearman dan uji T menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja yang diperoleh. Sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka cenderung semakin rendah kinerja.

Dari hasil penghitungan yang telah dilakukan didapatkan hasil penghitungan r_s sebesar 0,522, dimana dapat dikatakan terjadi korelasi yang kuat dan signifikan sesuai dengan tabel korelasi yang dijadikan dasar, dari data tersebut diartikan 52,2% kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan sisanya 47,8% adanya faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Sedangkan hasil pengujian hipotesis yang menggunakan Uji t, didapat hasil penghitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang didapatkan hasil $3,881 > 2,0195$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian teori yang menyatakan ” kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Ini berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. (Thoha, 2008:38), sesuai pendapat tersebut, dapat diterapkan dan diaplikasikan dalam Dinas Pendapatan Kabupaten Jember.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil penelitian didapatkan beberapa hal yang perlu menjadi kajian serius bagi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember meliputi:

1. Untuk kompetensi pegawai harus di tingkatkan, dengan diberikan kesempatan bagi para pegawai untuk dapat mengikuti pelatihan berupa diklat pegawai mulai jenjang terendah, diklat pimpinan maupun pelatihan yang lainnya. Karena peningkatan kompetensi berupa keterampilan, pengetahuan maupun sikap kerja dari pegawai dapat meningkatkan hasil kerja dari organisasi.
2. Untuk kinerja pegawai terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki yaitu komunikasi antar pegawai harus lebih ditingkatkan baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun dengan peningkatan kompetensinya. Memperbaiki mutu kerja para pegawai agar lebih optimal dalam mencapai target dan realisasi organisasi, dan meningkatkan inisiatif dan agresivitas pegawai dalam mengemban pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Baso, Moerad. 2003. *Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi*, Usahawan no. 2 Tahun XXXII Februari 2003
- Dharma, Surya. 2000. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gary, Dessler. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Dharma Surya
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*, Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara
- Keban, Yermias.T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara. A P 2000, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. A P 2009, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moenir, AS. 2000. *Pendekatan Manusia Dalam Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Gunung Agung
- Prayitno, Widodo dan Suprpto. 2002. *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju era Globalisasi*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05, Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, Jakarta
- Prihadi, Syaiful. 2004. *Assessment Centre; Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Robbins, Stephen P. 1996. *Teori Organisasi, struktur Desain dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei* (Editor), LP3ES, Jakarta
- Sugandi, Yogi Suprayogi. 2011. *Administrasi Publik: Konsep Dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Swasto. B. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Winardi, J. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Lampiran 1

TABULASI DATA

No	Umu r	Jenis kelami n	Pendidika n	Kompetensi (x)										Kinerja (y)						Rx	Ry	d _i	d _i ²
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	Σ	1	2	3	4	5	Σ				
1	2	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	19	23,5	8	15,5	240,25
2	1	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36	4	2	3	4	4	17	10	26,5	-16,5	272,25
3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3	4	4	4	4	19	17,5	8	9,5	90,25
4	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	31	4	3	3	4	3	17	35,5	26,5	9	81
5	2	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	33	3	4	4	3	4	18	28,5	15,5	13	169
6	3	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	3	4	3	4	4	18	5,5	15,5	-10	100
7	2	1	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	4	4	4	4	4	20	3	3	0	0
8	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	30	4	2	3	4	3	16	38	35	3	9
9	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	3	3	4	3	17	17,5	26,5	-9	81
10	3	1	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	3	4	3	4	4	18	35,5	15,5	20	400
11	1	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31	4	3	3	3	4	17	35,5	26,5	9	81
12	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	2	4	3	4	17	10	26,5	-16,5	272,25
13	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	3	3	3	3	4	16	32,5	35	-2,5	6,25
14	3	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	32	3	2	3	3	3	14	32,5	39	-6,5	42,25
15	3	1	2	3	5	3	3	4	5	3	4	3	33	4	3	3	4	3	17	28,5	26,5	2	4
16	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	4	3	4	3	4	18	35,5	15,5	20	400
17	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	3	2	4	4	3	16	23,5	35	-11,5	132,25
18	1	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	4	4	18	3	15,5	-12,5	156,25
19	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	4	3	3	3	4	17	28,5	26,5	2	4
20	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	3	2	3	2	3	13	41,5	41	0,5	0,25
21	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	3	3	4	3	17	5,5	26,5	-21	441
22	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33	3	4	4	3	4	18	28,5	15,5	13	169
23	1	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	3	3	3	4	3	16	39	35	4	16
24	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	4	4	4	20	3	3	0	0
25	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39	4	4	4	4	4	20	1	3	-2	4

Digital Repository Universitas Jember

26	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36	4	3	3	3	4	17	10	26,5	-16,5	272,25
27	2	1	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4	2	3	4	4	17	10	26,5	-16,5	272,25
28	2	1	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	35	4	3	4	4	4	19	17,5	8	9,5	90,25
29	1	1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33	4	3	3	4	4	18	28,5	15,5	13	169
30	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	2	2	3	3	3	13	41,5	41	0,5	0,25
31	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3	4	3	4	4	18	17,5	15,5	2	4
32	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	4	4	3	19	17,5	8	9,5	90,25
33	2	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	4	3	3	3	4	17	10	26,5	-16,5	272,25
34	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	3	3	18	17,5	15,5	2	4
35	2	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	20	10	3	7	49
36	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	2	4	3	4	16	17,5	35	-17,5	306,25
37	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	23,5	3	20,5	420,25
38	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	28	3	2	3	3	2	13	40	41	-1	1
39	1	2	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36	4	3	4	3	3	17	10	26,5	-16,5	272,25
40	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	19	23,5	8	15,5	240,25
41	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	3	2	3	3	4	15	28,5	38	-9,5	90,25
42	1	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	35	4	4	3	3	4	18	17,5	15,5	2	4
													1416						727				5729

Keterangan

- Umur
1. <30 Tahun
 2. 30-50 tahun
 3. >50 tahun

- Jenis kelamin
1. Laki-laki
 2. Perempuan

- Pendidikan
1. SMP
 2. SMA
 3. Perguruan Tinggi (PT)

Lampiran 2

DESKRIPSI RESPONDEN

Umur

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	12	28.6	28.6	28.6
	30-50 tahun	22	52.4	52.4	81.0
	>50 tahun	8	19.0	19.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	45.2	45.2	45.2
	Perempuan	23	54.8	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Pendidikan

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	2.4	2.4	2.4
	SMA	15	35.7	35.7	38.1
	PT	26	61.9	61.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 3

DESKRIPSI VARIABEL

KOMPETENSI

Bapak/Ibu mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	8	19.0	19.0	19.0
	Setuju	33	78.6	78.6	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/Ibu mampu memanfaatkan tenaganya secara optimal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Setuju	28	66.7	66.7	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/Ibu mampu menggunakan peralatan kantor yang disediakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Cukup Setuju	11	26.2	26.2	31.0
	Setuju	26	61.9	61.9	92.9
	Sangat Setuju	3	7.1	7.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/Ibu memahami tugas-tugas yang telah dibebankan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	18	42.9	42.9	45.2
	Setuju	22	52.4	52.4	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/Ibu memahami pelaksanaan tugas yang dibebankan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	8	19.0	19.0	21.4
	Setuju	32	76.2	76.2	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/Ibu memahami Standard penilaian kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	14.3	14.3	14.3
	Setuju	30	71.4	71.4	85.7
	Sangat Setuju	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/Ibu dapat memikul resiko atas keputusan atau tindakan yang diambil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
Cukup Setuju	18	42.9	42.9	47.6
Setuju	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Bapak/Ibu harus mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Cukup Setuju	16	38.1	38.1	40.5
Setuju	24	57.1	57.1	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	7	16.7	16.7	16.7
Setuju	30	71.4	71.4	88.1
Sangat Setuju	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

KINERJA

Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	14	33.3	33.3	35.7
	Setuju	27	64.3	64.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas disertai dengan kelengkapan yang diperlukan sehingga mencapai hasil kerja yang diharapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
	Cukup Setuju	17	40.5	40.5	66.7
	Setuju	14	33.3	33.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas dengan rapi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	24	57.1	57.1	57.1
	Setuju	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/ibu mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan tepat pada waktunya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	17	40.5	40.5	42.9
	Setuju	24	57.1	57.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Bapak/ibu mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	13	31.0	31.0	33.3
	Setuju	28	66.7	66.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Item_13	Pearson Correlation	.287	.433**	.169	.330*	.421**	.246	.227	.326*	.255	.310*	.306*	.101	1	.101	.531**
	Sig. (2-tailed)	.065	.004	.283	.033	.006	.116	.147	.035	.104	.046	.049	.524		.524	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_14	Pearson Correlation	.262	.261	.389*	.017	.333*	.338*	.319*	.462**	.449**	.194	.357*	.222	.101	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.094	.095	.011	.917	.031	.028	.039	.002	.003	.218	.020	.158	.524		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Skor_Tot al	Pearson Correlation	.502**	.629**	.622**	.502**	.756**	.564**	.715**	.671**	.737**	.598**	.588**	.463**	.531**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	14

Lampiran 7

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PENDAPATAN KABUPATEN JEMBRANA

I. IdentitasPeneliti

Nama : FerdyKaruniaPramana
NIM : 10090910201071
Jurusan/ programstudi : IlmuAdministrasi/Administrasi Negara
Fakultas : IlmuSosial dan IlmuPolitik

II. Pengantar

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Program Studi Ilmu Administras iNegara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universtas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Kabupaten Jembrana

Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner tersebutdenganlengkap. Kerahasiaan jawaban Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai pegawai

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

KUESIONER PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

1. Nama (Inisial) :
2. Umur :
3. Pendidikan :
4. Jenis kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

Dari butir-butir pernyataan yang diajukan dalam daftar kuisisioner ini, Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban atas pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat/dialami Bapak/Ibu dalam tugas/pekerjaan, dengan cara memberikan tanda (x), sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pilih kolom yang telah disediakan.

Keterangan singkatan dalam kolom yang tersedia:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup setuju
- Ts : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Pilihlah salah satu dari pilihan yang telah disediakan dengan memberikan tanda (x) sesuai dengan yang saudara alami

Kompetensi (X)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Keterampilan Pegawai						
1	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
2	Bapak/Ibu mampu memanfaatkan tenaganya secara optimal					
3	Bapak/Ibu mampu menggunakan peralatan kantor yang disediakan					
Pengetahuan Pegawai						
1	Bapak/Ibu memahami tugas-tugas yang telah dibebankan					
2	Bapak/Ibu memahami pelaksanaan tugas yang dibebankan					
3	Bapak/Ibu memahami Standard penilaian kerja					
Sikap kerja pegawai						
1	Bapak/Ibu dapat memikul resiko atas keputusan atau tindakan yang diambil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
2	Bapak/Ibu harus mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan organisasi					
3	Bapak/Ibu dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan prosedur kerja yang ada					
2	Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas disertai dengan kelengkapan yang diperlukan sehingga mencapai hasil kerja					

	yang diharapkan					
3	Bapak/ibu dapat menyelesaikan tugas dengan rapi					
Kuantitas Kerja						
1	Bapak/ibu mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan tepat pada waktunya					
2	Bapak/ibu mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan					

