

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) Di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Kementerian Pertanian

VIERA RESTUANI ADIA

Pusat Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Pertanian

Jalan Raya Puncak km 11, Ciawi, Bogor 16552

Email : vierarestuani@pertanian.go.id

ABSTRACT

The issue taken as the research object is the performance phenomenon of The Management and Leaderships Training Center, Ministry of Agriculture is not optimal. This research uses quantitative explanatory to saw how big influence of the Competence Official toward Performance THL Official by partial. There are 73 THL official as the population in this study of the Management and Leaderships Training Center, Ministry of Agriculture. And for the sampling by Slovin, there are 42 people within the research sample. The instrument used for the research is Likert Scale. The theories of this research are Competence Theory by Covey Roger and Rebbeca Merril from Prabu Mangkunegara. The analysis and discussion result showed that are positive influences and significant competency toward THL performance also positive influences and significant competence toward THL official performance at The Management and Leaderships Training Center, Ministry of Agriculture. The conclusion of the research is the competency have 62,8 % influences upon to THL official performance at The Management and and Leaderships Training Center.

Keyword : Competence and Performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Salah satu bentuk tenaga kerja yang ikut berperan dalam pelaksanaan pembangunan ialah tenaga lepas harian. Jika dicari definisi dari tenaga harian lepas dalam status kepegawaian maka dapat disimpulkan bahwa tenaga harian lepas disebut juga sebagai pegawai harian. Pegawai harian adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau organisasi baik sektor publik maupun swasta yang dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu atau setiap bulan, tergantung kesepakatan atau peraturan lembaga atau organisasi yang bersangkutan.

Tenaga Harian Lepas (THL) berkewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta mempertanggungjawabkan kinerjanya sebagaimana tercantum dalam Kontrak Kerja

yang disepakati antara Tenaga Harian Lepas (THL) dengan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) atas nama instansi/organisasi.

Mengingat besarnya pekerjaan yang harus dilakukan Aparatur Sipil Negara tentunya membutuhkan bantuan dari para Tenaga Harian Lepas (THL) agar dapat sama-sama berlari dengan bekerja keras dan bekerja nyata. Oleh karenanya setiap Tenaga Harian Lepas (THL) harus dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sesuai dengan tujuan dari kinerja menurut Mardiasmo dalam Lilian Poltak Sinambela (2012:187).

Namun realita yang terjadi di lapangan belum sepenuhnya Tenaga Harian Lepas memiliki kinerja yang baik, hal ini terlihat dari capaian Standar Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL). Standar Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) merupakan penilaian akan kinerja THL yang dikeluarkan setiap tahun.

Demikian halnya di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Kementerian Pertanian sebagai sebuah lembaga diklat setingkat eselon 2 lingkup Kementerian Pertanian yang ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian nomor 100/Permentan/OT.140/10/2013, tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) berlokasi di Ciawi-Bogor.

Berdasarkan data dalam kurun waktu 3 tahun terakhir menunjukkan adanya kesenjangan antara realisasi dan harapan ingin dicapai. Realisasi SKP tahun 2019 sebesar 90,48% sedangkan nilai harapan SKP sebesar 93%, data ini menunjukkan ada kesenjangan dengan selisih 2,52%. Sementara itu realisasi SKP tahun 2020 sebesar 89,11% sedangkan nilai harapan SKP sebesar 93%, data ini menunjukkan ada kesenjangan dengan selisih 3,89%. Data capaian SKP Pegawai PPMKP dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1. Data Capaian SKP Pegawai PPMKP

No	CAPAIAN KINERJA	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Realisasi	Harapan	Realisasi	Harapan	Realisasi	Harapan
1	SMA	90,05	92	86,66	92	87,37	92
2	S1	90,15	93	89,08	93	89,13	93
	Rata-rata	90,1	92,5	87,87	92,5	88,25	92,5

Alasan lain yang menguatkan penulis mengambil kompetensi sebagai faktor yang paling mempengaruhi kinerja adalah karena fenomena menunjukkan:

- a. Kurangnya upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini Tenaga Harian Lepas (THL) di PPMKP baik melalui pendidikan dan pelatihan yang mengarah pada peningkatan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan serta perilaku pegawai terhadap peningkatan kemampuan kerja;
- b. Kurang memperhatikan penekanan jenjang karier yang mempertemukan kemampuan dan minat seseorang dengan kebutuhan akan pegawai non PNS dalam rangka pertumbuhan dan pembangunan organisasi. Hal ini mengandung pengertian bahwa kebutuhan pegawai harus dianalisis secara mendalam sehingga akan diketahui tidak saja jumlah tetapi juga kualitas dan bidang keahlian pegawai yang dibutuhkan;
- c. Kurangnya perhatian akan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, hukuman atau sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan, pembagian pekerjaan yang tidak merata sehingga mempengaruhi pendapatan, kurangnya dukungan sarana dan prasana dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Sebagai unsur pembantu sumber daya manusia aparatur negara, sosok Tenaga Harian Lepas (THL) mempunyai peranan yang juga menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Tenaga Harian Lepas (THL) yang mampu memainkan peran tersebut adalah Tenaga Harian Lepas (THL) yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan loyalitas yang tinggi kepada organisasi, mempunyai moral dan mental yang baik, profesional dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan organisasi serta akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik.

Sebagai bahan referensi, penelitian tentang kinerja pegawai telah dilakukan oleh Marselina W. Capaian kinerja pegawai Warningsih (2010) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Sekretariat Wakil Presiden RI". Dari hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara realita dan harapan yang dipengaruhi berbagai faktor baik intern maupun eksternal. Dan hasil akhir dari penelitiannya menyimpulkan bahwa antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai diinterpretasikan bahwa makin tinggi kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa ditempat dan waktu yang berbeda namun hanya dengan satu variabel bebas yang dipilih yaitu variabel kompetensi, sehingga artikel ini memiliki judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) “

II. MATERI DAN METODE

Berdasarkan judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja THL di PPMKP Kementerian Pertanian”, jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori, karena dilihat dari tingkat eksplanasinya (kejelasan antar variabel), penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat hubungan kausal (hubungan sebab akibat). Secara teoritis variabel bebas mempengaruhi secara langsung terhadap variabel terikat. Sedangkan ditinjau dari jenis data dan analisisnya, penelitian ini menggunakan metode gabungan (kuantitatif-kualitatif), dimana analisis utamanya adalah analisis kuantitatif, sedangkan analisis kualitatif hanya sebagai pelengkap. Melalui pendekatan-pendekatan penelitian tersebut di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta, ciri-ciri, sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki. Hubungan dimaksud adalah hubungan sebab akibat yang dibangun oleh suatu teori yang relevan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena atau gejala.

Disain penelitian yang menjadi model pengukuran dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. X adalah variabel bebas Kompetensi yang diposisikan sebagai variabel bebas.
2. ϵ (epsilon) adalah variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi variabel Y, tetapi tidak diteliti. Walaupun tidak diteliti, tetapi melalui pengukuran koefisien determinasi kontribusi variabel-variabel lain terhadap variabel tergantung Y dapat diketahui
3. ρ_{YX} , adalah parameter struktural yang menjadi model pengukuran pengaruh variabel bebas X, terhadap variabel terikat.

Istilah variabel dapat diartikan secara berlainan, seperti diartikan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam suatu peristiwa atau gejala-gejala yang diteliti. Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Ada 2 (dua) sumber data yang dapat digali, yaitu;

1. Data Primer

Pengumpulan data terhadap data primer berupa pernyataan responden yang diperoleh dari jawaban atas angket berupa pernyataan responden yang diperoleh dari jawaban atas angket penelitian yang diberikan kepada responden berisi butir-butir pernyataan terstruktur (alternatif jawaban sudah ditentukan) untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen. Pernyataan yang diberikan responden sebagai jawaban atas kuesioner adalah berskala dan mempunyai gradasi (skala Likert) yang sifatnya sangat positif sampai dengan sangat negatif. Pernyataan yang berskala tersebut dimaksudkan untuk kepentingan analisis secara kuantitatif dengan diberi skor.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal, yaitu mengurutkan jawaban responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu; sedangkan penetapan skor atas jawaban responden yang menggunakan skala ordinal diklasifikasikan ke dalam 5 kategori jawaban yang telah ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungan yaitu Kategori jawaban sangat baik diberi skor 5, Kategori jawaban baik diberi skor 4, Kategori jawaban cukup baik diberi skor 3, Kategori jawaban tidak baik diberi skor 1.

2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder penelitian terdahulu sebagai bahan rujukan serta referensi yang dianggap relevan yang dikutip dari internet melalui www.google.informasipublik.com untuk dapat mengungkapkan masalah yang dijadikan obyek penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Harian Lepas di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Kementerian Pertanian Ciawi Bogor berjumlah 73 pegawai dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penyebaran Tenaga Harian Lepas (THL) Menurut Pendidikan

Golongan Pendidikan	Jumlah
SLTA	62
S1	11
Jumlah	73

Untuk sampel Arikunto (2009:117) menyatakan “Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi”. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel 42 orang. Dari hasil perhitungan di atas, maka sampel yang dihasilkan dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Adapun pemilihannya dilakukan melalui metode random sampling sehingga diperoleh sampel seperti tertera di tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penentuan Sampel

Pendidikan	Populasi	Sampel
SLTA	62	36
S1	11	6
Jumlah	73	42

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas (THL) di PPMKP berjumlah 73 orang dan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh jumlah sampel 42 yang menjadi data primer yang layak dianggap proposional menurut jumlah dan strata berdasarkan golongan.

Berdasarkan rumus Slovin untuk golongan dengan pendidikan SLTA diperoleh sampel 36 yang dianggap dapat mewakili populasi yang berjumlah 73. Golongan dengan pendidikan S1 diperoleh sampel 6 dianggap dapat mewakili populasi yang berjumlah 11.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP). Berdasarkan hasil uji validitas di atas, bahwa data yang diuji meliputi dua variabel bebas yaitu variabel Kompetensi serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Adapun data hasil jawaban responden yang diuji masing-masing variabel terdiri atas 10 pertanyaan yang diajukan.

Dari hasil pengujian memberikan gambaran bahwa perolehan nilai r_{hitung} untuk semua item instrument penelitian menunjukkan diatas nilai pengujinya yaitu r_{tabel} 0.240 atau dengan

kata lain nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berarti data-datapenelitian yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada 49 responden dapat dinyatakan valid dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas (THL).

Selanjutnya pengujian perlu juga dilakukan pada reliabilitas data(jawaban responden), dimana Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala ataukejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala (Husein Umar;2005).

Untuk uji reliabilitas data dilakukan dengan metode *internal consistency*. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan Cronbach Alpha (Sudjana,2005). Adapun ketentuan pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 23.0*, maka untuk kedua item variabel (Kompetensi, dan Kinerja Pegawai) adalah skor data penelitian dengan menggunakan 42 orang responden serta peroleh nilai *reliability statistic(cronbach alpha)* adalah sebesar 0,862, sedangkan nilai alpha diketahui 0,5. Dengan demikian hasil uji menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai pengujinya, hal tersebut berarti seluruh data penelitian yang diperoleh adalah pada status reliabel sehingga dapat memenuhi syarat kualitas data yang baik, yakni data yang digunakan memiliki tingkat ketelitian, ketepatan serta kestabilan yang tinggi sehingga data menjadi handal atau tidak berubah-ubah.

Dalam pengumpulan data melalui kuesioner, disebarkan dengan berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai indikator-indikator variabel penelitian, yaitu variabel Kompetensi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y), yang disusun berdasarkan acuan penelitian yaitu dimensi-dimensi variabel yang dikembangkan oleh peneliti menjadi indikator-indikator pertanyaan kuesioner tersebut.

Kemudian hasil dari penyebaran kuesioner berupa jawaban responden diberikan skor/nilai berdasarkan *scala likert*(Sugiono, 2009) melalui tabulasi data hasil kuesioner, dan

selanjutnya dihitung guna mencari nilai rata-rata jawaban, sehingga atas rata-rata jawaban tersebut secara kualifikasi dapat diketahui kategorisasi (kondisi) variabel yang diteliti.

Selanjutnya untuk menentukan kategorisasi kualifikasi rata-rata jawaban tersebut perlu diinterpretasikan melalui lima kriteria dengan interval antara satu dengan kriteria yang lainnya (J. Supranto: 2007) dengan interval kriteria penafisiran tersebut dapat diperoleh sebagai berikut:

- a. Jika nilai antara 1,00 – 1,80 berarti kriteria sangat tidak baik
- b. Jika nilai antara 1,81 – 2,60 berarti kriteria tidak baik
- c. Jika nilai antara 2,61 – 3,40 berarti kriteria cukup baik
- d. Jika nilai antara 3,41 – 4,20 berarti kriteria baik
- e. Jika nilai antara 4,21 – 5,00 berarti kriteria sangat baik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 23.0*, maka dari hasil output SPSS diketahui gambaran distribusi frekuensi skor jawaban responden terhadap pertanyaan variabel Kompetensi sebagai berikut:

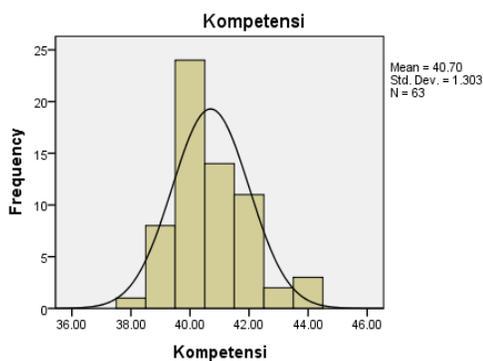
Tabel 3.1
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Variabel Kompetensi(X)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
38.00	1	1.6	1.6	1.6
39.00	8	12.7	12.7	14.3
40.00	24	38.1	38.1	52.4
41.00	14	22.2	22.2	74.6
42.00	11	17.5	17.5	92.1
43.00	2	3.2	3.2	95.2
44.00	3	4.8	4.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS V.23.0, Tahun 2020

Menurut data pada tabel di atas, diketahui rentang data sebanyak 7 dengan nilai terendah 38 sebanyak 1 responden (1,6%) dan nilai tertinggi 44 sebanyak 3 responden (4,8%), dengan standar deviasi 1,303. Selanjutnya frekuensi skor jawaban responden tersebut dapat divisualisasikan dalam gambar diagram berikut ini:

Gambar 3.1
Diagram Variabel Kompetensi (X)



Sebagaimana terlihat dari model Diagram di atas, memberikan gambaran bahwa frekuensi jawaban responden dengan standar deviasi 1,303, maka data cenderung mengumpul pada skor antara 38 – 44, sementara itu modus sebesar 40 menunjukkan gambaran berbentuk lonceng. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa data penelitian untuk variabel Kompetensi berada pada status terdistribusi normal

Berdasarkan rekapitulasi data item penelitian pada variabel kompetensi yaitu 10 pertanyaan ($X_{1a} - X_{1j}$) dengan perolehan nilai rata-rata variabel sebesar 4.07, dan menurut skala interval rata-rata jawaban nilai tersebut termasuk dalam kriteria baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat kompetensi yang dimiliki oleh Tenaga Harian Lepas (THL) di PPMKP Kementerian Pertanian sudah termasuk baik. Namun meski demikian dianggap masih harus ditingkatkan lagi, mengingat masih terdapat perolehan nilai rata-rata jawaban responden dibawah perolehan nilai rata-rata variable yaitu pada instrumen no X_{1b} , X_{1h} dan X_{1i} .

Variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas/THL (Y) Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 23.0*, maka dari hasil output SPSS diketahui gambaran distribusi frekuensi skor jawaban responden terhadap pertanyaan variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) sebagai berikut:

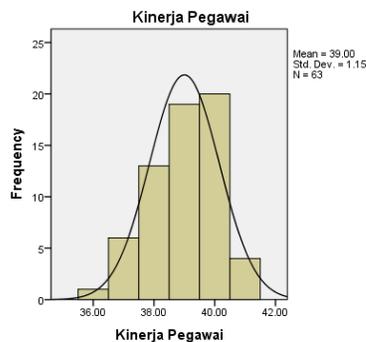
Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Variabel Kinerja THL(Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
36.00	1	1.6	1.6	1.6
37.00	6	9.5	9.5	11.1
38.00	13	20.6	20.6	31.7
39.00	19	30.2	30.2	61.9
40.00	20	31.7	31.7	93.7
41.00	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS V.23.0, Tahun 2020

Menurut data pada tabel di atas, diketahui rentang data sebanyak 6 dengan nilai terendah 36 sebanyak 1 responden (1,6%) dan nilai tertinggi 41 sebanyak 4 responden (6,3%), dengan standar deviasi 1,15. Selanjutnya frekuensi skor jawaban responden tersebut dapat divisualisasikan dalam gambar diagram berikut ini:

Gambar 3.2
Diagram Variabel Kinerja Pegawai(Y)



Sebagaimana terlihat dari model Diagram di atas, memberikan gambaran bahwa frekuensi jawaban responden dengan standar deviasi 1,15, maka data cenderung mengumpul pada skor antara 36 – 42, sementara itu modus sebesar 39 menunjukkan gambaran berbentuk lonceng. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa data penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai berada pada status terdistribusi normal.

Selanjutnya rata-rata jawaban responden di atas diketahui Berdasarkan rekapitulasi data diketahui banyaknya item penelitian pada variabel kinerja yaitu 10 pertanyaan (Y1 – Y10) dengan perolehan nilai rata-rata variabel sebesar 3.90, dan menurut skala interval rata-rata

penafsiran nilai tersebut termasuk dalam kriteria baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di PPMKP Kementerian Pertanian sudah termasuk baik. Namun meski demikian dianggap masih harus ditingkatkan lagi, mengingat masih terdapat perolehan nilai rata-rata jawaban responden dibawah perolehan nilai rata-rata variabel yaitu pada instrumen no Y_8 , Y_9 dan Y_{10} .

Analisis Kuantitatif

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan atau hubungan diantara variabel penelitian. Kemudian untuk menginterpretasikan perolehan nilai “r” tersebut digunakan pedoman interpretasi Koefisien Korelasi dari Sugiyono (2009) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Interval Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2009)

Analisis Parsial Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan secara parsial diantara variabel Kompetensi dengan Kinerja Pegawai, dilakukan penghitungan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yang dilakukan melalui alat bantu hitung program komputer SPSS for window V.23, yaitu:

Tabel 3.4
Hubungan Parsial Kompetensi dengan Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL)

Correlations

		Kompetensi	Kinerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

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

Berdasarkan hasil olah data dan output SPSS di atas, diketahui perolehan nilai “r” korelasi sebesar 0,653, dan menurut pedoman interpretasi Koefisien Korelasi, nilai tersebut

termasuk kriteria kuat. Artinya bahwa secara hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai adalah kuat dan positif.

Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, dilakukan dengan uji regresi linear sederhana. Dimana hasil perhitungan dengan menggunakan program computer SPSS Versi 23.0, sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.117	7.590		1.333	.187
	Kompetensi	1.255	.186	.653	6.732	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil output SPSS di atas, dapat diketahui persamaan regresi sederhana untuk pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

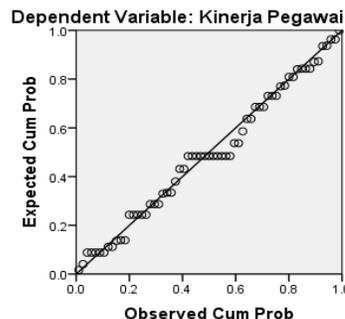
$$Y = a + bx$$

$$Y = 10,117 + 1,255X$$

Dengan demikian diketahui nilai persamaan regresinya adalah $Y = 10,117 + 1,255X$, ini artinya apabila setiap penambahan skor jawaban pada variabel Kompetensi sebesar 1 poin (1,255), maka Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) akan meningkat sebesar 1 poin dengan catatan variabel Kompetensi konstan. Sehingga nilai Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) menjadi sebesar 11372.

Berdasarkan data tersebut, jelas bahwa secara signifikan unsur Kompetensi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada PPMKP Kementerian Pertanian. Demikian pula hasil temuan uji persyaratan analisis yaitu uji persyaratan normalitas, di mana: "Jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus." (Santoso, 2010:322), seperti terlihat pada Chart berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar *Normalitas Probability Plot* di atas, terlihat bahwa sebaran data pada *chart* tersebut dapat dikatakan tersebar disekeliling garis lurus atau tidak jauh dari garis lurus, ini berarti persyaratan normalitas bisa diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) atau dengan kata lain mempunyai pengaruh peningkatan pada Kinerja Pegawai akan seiring dengan adanya peningkatan pada Kompetensi.

1. Uji hipotesis parsial untuk pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian melalui program komputer SPSS for Windows V.23.0, diketahui nilai koefisien t_{hitung} untuk b_1 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hipotesis parsial pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.117	7.590		1.333	.187
	Kompetensi	1.255	.186	.653	6.732	.000

Berdasarkan hasil olah data pada *output* SPSS di atas, diketahui nilai t-hitung sebesar 6,732 dan nilai signifikansi t (nilai t-tabel) sebesar 0,005. Dari data tersebut diketahui bahwa perolehan nilai t hitung lebih besar dibanding dengan nilai t-tabel. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL).

$$Y = 10,117 + 1,255 X_1$$

Pembahasan

Kondisi kuatnya hubungan, signifikansi pengaruh serta besarnya nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) menunjukkan bahwa perkembangan yang terjadi pada kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) PPMKP Kementerian Pertanian tidak terlepas dari peranan kompetensi sebagai salah satu unsur yang harus dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi.

Dengan demikian, dalam meningkatkan kinerja para pegawainya, pimpinan organisasi dapat menjadikan variabel kompetensi sebagai alat yang tepat dan untuk mengembang kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) menjadi lebih baik lagi sehingga dapat dipastikan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Hal ini sebagaimana diungkapkan Sutrisno (2012:208) bahwa kompetensi berawal dari konsep individu untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu- individu yang bekerja dalam organisasi.

Ukuran prestasi organisasi mencakup dimensi waktu, situasi dan kontribusi serta dampaknya pada pekerjaan organisasi. Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi yang dimiliki oleh organisasi yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi.

Dengan demikian, agar kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan lebih baik, maka pihak manajemen dalam hal ini PPMKP Kementerian Pertanian harus mampu secara maksimal meningkatkan kompetensi para pegawainya.

IV. KESIMPULAN

Secara parsial besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) adalah 42,6%, diperkuat hasil uji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi terhadap kinerja pegawai PPMKP Kementerian Pertanian. Berdasarkan rumusan simpulan, disarankan unsur kompetensi dapat dijadikan sebagai pertimbangan pimpinan PPMKP Kementerian Pertanian dalam memutuskan suatu kebijakan. Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kompetensi dapat ditingkatkan melalui hal-hal seperti:

- a. Memberikan kesempatan kepada seluruh Tenaga Harian Lepas (THL) untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terkait dengan bidang kerja masing-masing;
- b. Memberikan pembinaan kepada Tenaga Harian Lepas (THL) terkait dengan keterampilan teknis seperti membangun inovasi dan kreatifitas kerja Tenaga Harian Lepas (THL) dalam melaksanakan pekerjaan;

- c. Memberikan kemampuan non teknis seperti pengembangan wawasan yang dimiliki Tenaga Harian Lepas (THL) terkait dunia kerja yang digeluti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara, 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Buchari Zainun, 1981, *Manajemen dan Motivasi*, Penerbit Balai Aksara-Pustaka Saadiyah, Jakarta.
- Gibson Ivancevich Donnelly, 1985, *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses* Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Harbani Pasolong, 2012, *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- John Soeprihanto, 2000, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Jimmy L. Gaol, 2014, *A to Z Human Capital Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- J. Winardi, 2002, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lilian Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- H. Malayu Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moehersono, 2012, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya Bunga Rampai/Kumpulan Bahan Ceramah/Presentasi*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ulber Silalahi, 2013, *Asas – Asas Manajemen*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Wahyuddin Latunreng, 2015, *Budaya Organisasi Edisi Bisnis Global Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, IPPSDM-WIN, Jakarta.