

**PENGARUHKOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN SEMPAJA SELATAN KECAMATAN  
SAMARINDA UTARA**

Djumar Soewito

Dosen Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Kusmayadi

Dosen Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Arie Andarie

Anggota peneliti FISIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

**Abstrak**

Kompetensi Sumber Daya Manusia atau pegawai adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi Sumber Daya Manusia menurut hasil kajian Perrin (1990), yaitu memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini), memiliki pengetahuan yang luas tentang visi, memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan dan memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia. Begitupun bagi pegawai pada kantor kelurahan sempaja selatan kecamatan samarinda utara, sehingga penelitian ini dilakukan.

Penelitian ini bersifat verifikatif atau causalitas, yaitu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat diantara dua variabel yang diteliti. Jumlah populasi dan sampel yang diambil untuk penelitian adalah seluruhnya yaitu 20 responden yang diambil secara Sensus. Gejala yang dihadapi dalam penelitian ini adalah gejala kontinum, berdasarkan tingkatannya dapat diukur kualitasnya dan dihitung kuantitasnya. Untuk alat pengukur data peneliti menggunakan jenjang tiga. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan kepustakaan, observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah Koefisien Korelasi Rank Spearman yang dikutip dari Sidney Siegel (1992:225).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan  $r_s$  tabel lebih besar (0,450) daripada  $r_s$  tabel kritis dengan tingkat signifikansi alfa 0,05 (0,380).

**Kata Kunci:** Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai, Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara

**Abstract**

Competence of Human Resources or an employee is competency-related knowledge, skills, abilities and personality characteristics that influence directly the performance. Human Resource Competency according to study results Perrin (1990), which has the capability of your computer (Executive Line), has extensive knowledge about the vision, the ability to anticipate the effect of changes and has the ability to provide education on human resources. Likewise for employees at the village office sempaja samarinda southern districts to the north, so that the study was conducted.

This study is verification or causalitas, the research looking for a causal relationship between the two variabel studied Total population and samples taken for research is entirely of 20 respondents taken by the Census. Symptoms encountered in this study is a continuum of symptoms, can be measured by its level of quality and quantity calculated. To gauge the researchers data using three levels. Data collection techniques used by researchers is to use literature, observation and questionnaires. Analysis of the data used is the Spearman Rank Correlation Coefficient quoted from Sidney Siegel (1992: 225).

Based on the results, it can be stated that the competence of employees affect the performance of employees at South Sempaja Village Office, District of North Samarinda. This can be evidenced from the calculation  $r_s$  larger table (0.450) than  $r_s$  critical tables with significance level of alpha 0.05 (0.380).

Keywords: Competence Employees, Employee Performance, Village South Sempaja District of North Samarinda

## 1. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 3, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), tersirat amanat bahwa "Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara, yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah, harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik" bunyi Pasal 8 dan Pasal 9 Ayat (1 dan 2) Undang-Undang ini. Dan "Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme" bunyi Pasal 12 Undang-Undang ini. Kedudukan dan Peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Anggaran Negara yang dibelanjakan untuk kepentingan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, namun hal tersebut belum diimbangi dengan peningkatan kompetensi dan kinerja yang tinggi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dalam menghadapi tantangan tersebut, pemerintah telah mengambil langkah-langkah tepat dengan mengambil prioritas pengembangan sumber daya manusia, melalui peningkatan pengeluaran-pengeluaran untuk investasi dalam *human capital*. Investasi ini terutama ditekankan pada peningkatan kesehatan, pendidikan dan pelatihan kerja. Esensi investasi dalam sumber daya manusia adalah pengeluaran-pengeluaran yang ditujukan pada peningkatan kapasitas produktif manusia. Justifikasi logis pengeluaran-pengeluaran tersebut adalah bahwa tenaga kerja yang sehat, terdidik dan terampil akan menjadi angkatan kerja yang produktif, dan selanjutnya, peningkatan produktivitas berarti peningkatan *returns*. Ini artinya instansi harus memperbaiki sistem manajemen kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja pegawainya. Karena keberhasilan instansi dalam

memperbaiki kinerja instansinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja yaitu memiliki kompetensi.

Kompetensi sumber daya manusia yang perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarir di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar (fundamental) adalah mereka memiliki keahlian di bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa mental dengan kecerdasan emosi yang baik. Pimpinan harus melakukan berbagai perubahan fundamental terhadap kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik konvensional.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) yang merumuskan bahwa secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowlegde + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Faktor motivasi, diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan Pasal 1 Ayat 5 “Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dalam wilayah kerja kecamatan”. Kemudian berdasarkan Pasal 4 Ayat 1 “Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan”.

Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara adalah badan pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang meliputi berbagai macam kegiatan administrasi yang menyangkut pelayanan terhadap pelayanan masyarakat. Pegawai Kelurahan Sempaja Selatan merupakan administrator di instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas negara. Kedudukan dan perannya yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya selalu di tuntut agar memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi, pengabdian kepada masyarakat dan tidak mencari keuntungan apapun dalam melayani masyarakat dan melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara, dalam kenyataannya belum menunjukkan pelayanan masyarakat yang optimal yang berkaitan dengan masalah kemampuan kerja dan kinerja para pegawai di kelurahan tersebut. Sebagian pegawai belum cakap menggunakan teknologi yang ada, masih lambat dalam menangani pekerjaan, terjadinya penundaan dalam penyelesaian pekerjaan dan kurang adanya koordinasi antara pimpinan dan pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang telah dijelaskan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara”.

## **2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian yakni “Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara”.

### 3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Membuktikan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara.
- b. Mengetahui faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara.
- c. Menjawab permasalahan yang telah peneliti rumuskan sebelumnya.
- d. Menguji hipotesis yang akan dirumuskan terbukti atau tidak.

### 4. Kerangka Teori

#### 4.1. Kompetensi

Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi.

Training Agency (dalam Sedarmayanti, 2014:125) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan”.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Menurut Mc. Clelland ( dalam Sedarmayanti, 2014:126) mengatakan bahwa “Competency (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada yang dilakukan penilai kebijakan. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” di mana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada alam bawah sadarnya.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter.

Menurut Mitrani (1995:21), mengatakan bahwa “Kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil”.

Sedangkan menurut Michael Zwell (2000:25) mengemukakan bahwa “ada lima kategori kompetensi, yang terdiri dari *task achievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial*, dan *leadership*”.

- 1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli kepada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- 5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud.

Kompetensi termasuk karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat dan sikap atau merupakan karakteristik yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan atau pengetahuan.

#### 4.2. Pengertian Kinerja

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi.

Istilah kinerja (*performance*) menurut *The Scriber* dalam Kamus Bantam English Dictionary yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1992:2) bahwa “Kinerja (*performance*) dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa entries sebagai berikut”:

- 1) Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan.

- 2) Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar
- 3) Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan
- 4) Menggambarkan dengan suara atau alat musik
- 5) Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab
- 6) Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
- 7) Memainkan pertunjukkan musik
- 8) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Pendapat lain dikemukakan oleh Suntoro (1999:12) bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Menurut Simanjuntak (2005:103) mengatakan bahwa “Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2005:9) mengatakan bahwa “Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Bernadian, John H dan Joyce E. A. Russell (1993:379) berpendapat bahwa “Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula”.

Lijan Poltak Sinambela, dkk dalam (2012:5) mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan”.

Menurut Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:5) berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang 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 dan etika”.

Sedangkan menurut Rivai, Basri dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:6) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

#### 4.3. Teori Penghubung

Adapun teori yang digunakan peneliti untuk menghubungkan antara teori variabel independen dan variabel dependen adalah Menurut Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), mengemukakan bahwa “Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja”.

Menurut Syaiful F. Prihadi (2004:105) mengatakan “Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan atau superior”

Dari penjelasan tersebut berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan apabila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya, maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif.

Jadi jelaslah bahwa kompetensi dan kinerja saling berhubungan. Hal ini harus diperhatikan karena terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya. Disatu pihak kompetensi dapat meningkatkan kinerja, sehingga pengembangan kompetensi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

#### 4.4. Hipotesis

Dalam usaha menentukan hubungan sebab akibat diantara dua variabel yang diteliti, maka berikut ini akan penulis kemukakan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga Kompetensi Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara”.

#### 4.5. Definisi Konsepsional

Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, dan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kompetensi terlihat dalam dimensi pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif yang memicu tindakan seseorang.

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan memenuhi standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

#### 4.6. Definisi Operasional

Adapun indikator dari variabel independen (kompetensi) adalah (a) Pengetahuan, (b) Keterampilan, dan (c) Perilaku.

Adapun indikator dari variabel dependen (kinerja) adalah (a) Hasil kerja, (b) Hubungan kerja, dan (c) Disiplin Kerja.

### **5. Metode Penelitian**

#### 5.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian yang bersifat verifikatif atau causalitas, yaitu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat diantara dua variabel yang diteliti. Dimana variabel-variabel tersebut akan dibuktikan dengan pengujian hipotesis.

#### 5.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi dan sampel adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara yang berjumlah sebanyak 19 orang pegawai terdiri dari 1 orang Lurah, 1 orang Sekretaris Lurah, 1 orang Bendahara, 4 orang Kasi (Kepala Seksi), dan 12 orang staf. Dengan demikian, yang menjadi populasi dan sekaligus dijadikan sampel adalah sebanyak 19 orang responden.

### 5.3. Gejala yang Dihadapi

Pada penelitian ini Peneliti hanya mengukur gejala kontinumnya saja. Karena berdasarkan tingkatannya dapat diukur kualitasnya dan dihitung kuantitasnya.

### 5.4. Alat Pengukur Data

Berdasarkan gejala yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu gejala kontinum, maka peneliti menggunakan skala ordinal.

Dengan demikian, peneliti menggunakan jenjang tiga dengan mengurutkan jawaban responden dari tingkat paling rendah sampai tingkat paling tinggi, yaitu:

1. Responden yang menjawab a diberi nilai 3
2. Responden yang menjawab b diberi nilai 2
3. Responden yang menjawab c diberi nilai 1

### 5.5. Analisis Data

Dalam penelitian verifikatif atau kausalitas menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Untuk menguji hipotesis hubungan sebab akibat diantara dua variabel, peneliti menggunakan analisis data Koefisien Korelasi Rank Spearmen yang dikutip dari Sidney Siegel (1992:225) dengan rumus sebagai berikut:

Apabila ditemukan berangka tidak sama, maka dipergunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{t=1}^N d_t^2}{N^3 - N}$$

Apabila ditemukan berangka sama, maka dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Dimana :

$$\sum X^2 - \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx$$

Keterangan :

$r_s$  : Koefisien korelasi rank spearmen

N : Jumlah sampel (responden)

T : Faktor korelasi

t : Jumlah himpunan skor variabel yang berangka sama

1 : Bilangan tetap

12 : Bilangan tetap

X : Independen Variabel

Y : Dependen variabel

## 6. Lokasi Penelitian

### 6.1. Sejarah Kelurahan Sempaja Selatan

Kelurahan Sempaja terbentuk sejak Tahun 1981, dibawah kecamatan Samarinda Ilir yang luasnya kurang lebih 24.000 Hektar atau 240 Km persegi (20 Km x 12 Km). Pada tahun 1996 terjadi pemekaran kecamatan yaitu Kecamatan Samarinda Ilir dan Kecamatan Samarinda Utara. Untuk Kelurahan Sempaja masuk dalam Kecamatan Samarinda Utara.

Pada tanggal 6 Juli tahun 2006 terjadi pemekaran kelurahan, yaitu Kelurahan Sempaja Selatan dan Kelurahan Sempaja Utara. Dalam pemekaran tersebut Kelurahan Sempaja Selatan mempunyai luas wilayah kurang lebih 35.34 Km<sup>2</sup> terdiri 90 RT dengan batas wilayah sebelah utara Kelurahan Sempaja Utara, sebelah timur Kelurahan Temindung Permai, sebelah Selatan Kelurahan Gunung Kelua, sebelah barat Kelurahan Gunung Kelua.

Kemudian karena terlalu banyaknya masyarakat yang harus dilayani di wilayah Kelurahan Sempaja Selatan, maka terhitung pada bulan Januari 2015 berdasarkan Perda Kota Samarinda Nomor 6 Tahun 2014, Kelurahan Sempaja Selatan kembali dimekarkan menjadi tiga kelurahan yaitu Kelurahan Sempaja Selatan sebagai kelurahan induk dan dua kelurahan pemekaran/ kelurahan baru yaitu Kelurahan Sempaja Timur dan Kelurahan Sempaja Barat.

### 6.2. Letak Geografis Kelurahan Sempaja Selatan

Kelurahan Sempaja Selatan memiliki luas wilayah 373 Ha yang terdiri dari 33 Rukun Tetangga (RT). Alamat Kantor Kelurahan Sempaja Selatan terletak di Jl. Karya Baru No. 44 RT. 011, Samarinda. Adapun batas wilayah Kelurahan Sempaja Selatan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Batas Wilayah

<b>Batas</b>	<b>Kelurahan</b>	<b>Kecamatan</b>
Sebelah Utara	Sempaja Barat dan Sempaja Timur	Samarinda Kota
Sebelah Selatan	Gunung Kelua	Samarinda Ulu
Sebelah Timur	Temindung Permai	Sungai Pinang
Sebelah Barat	Gunung Kelua	Samarinda Ulu

Sumber : Profil Kelurahan Sempaja Selatan

### 6.3. Visi dan Misi Kelurahan Sempaja Selatan

#### 1) Visi Kelurahan Sempaja Selatan

Mewujudkan Pelayanan Yang Berkualitas, Guna Menunjang Pelayanan Prima Dalam Upaya Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Yang Aktif Dan Mandiri”.

#### 2) Misi Kelurahan Sempaja Selatan

a) Meningkatkan Kualitas Sumberdaya Manusia (Sdm) Pegawai Kelurahan

b) Meningkatkan Koordinasi Kerja Secara Internal Maupun External

c) Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Mendukung Program Pembangunan Di Wilayah Kelurahan Sempaja Selatan

d) Meningkatkan Kesadaran Hukum, Kesehatan Lingkungan Dan Kesejahteraan Masyarakat.

## 7. Hasil Penelitian

### 7.1. Analisis Data

Untuk menemukan jawaban pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara, peneliti akan melakukan analisis data dengan menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) yang akan melewati langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan ranking masing-masing variabel X dan variabel Y
2. Menentukan nilai  $d_i$  dengan mengurangkan nilai ranking X dan Y
3. Menentukan nilai  $d_i^2$  dengan mengkuadratkan nilai  $d_i$
4. Menentukan nilai  $\sum d_i^2$  dengan menjumlahkan nilai dari  $d_i^2$
5. Menentukan nilai  $\sum x^2$  dan nilai  $\sum y^2$  dengan menggunakan faktor korelasi (T) untuk himpunan yang berangka sama.
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, peneliti menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ). Selanjutnya akan dibandingkan dengan  $r_s$  tabel pada tingkat signifikansi alfa 0,05 untuk jumlah responden (N) = 19. Apabila jumlah  $r_s$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r_s$  tabel, maka hipotesis  $H_a$  yang diterima, tetapi apabila terjadi sebaliknya, maka hipotesis null yang diterima.

Tabel 2.Skor dan Ranking hasil berdasarkan distribusi skor untuk variabel X dan variabel Y.

Responden ( N )	Jumlah Skor		Ranking		$d_i$	$d_i^2$
	X	Y	X	Y		
1	26	25	15,5	10	5,5	30,25
2	22	25	3,5	10	-6,5	42,25
3	26	25	15,5	10	5,5	30,25

4	26	23	15,5	7,5	8,5	72,25
5	25	21	11,5	3	8	64
6	23	21	5,5	3	2,5	6,25
7	21	22	2	5,5	-3,5	12,25
8	23	26	5,5	13,5	-8	64
9	26	27	15,5	17,5	-2	4
10	26	27	15,5	17,5	-2	4
11	27	27	19	17,5	1,5	2,25
12	24	21	8,5	3	5,5	30,25
13	24	26	8,5	13,5	-5	25
14	24	26	8,5	13,5	-5	25
15	18	20	1	1	0	0
16	25	26	11,5	13,5	-2	4
17	22	23	3,5	7,5	-4	16
18	26	22	15,5	5,5	10	100
19	24	27	8,5	17,5	-9	81
<b>Jumlah</b>	<b>458</b>	<b>460</b>			<b>0</b>	<b>613</b>

Sumber data : Pengolahan data

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa  $\sum d_i^2 = 613$ , dan juga terdapat himpunan skor variabel yang berangka sama, yaitu sebagai berikut :

- Terdapat 5 himpunan skor pada variabel kompetensi pegawai (X) yang berangka sama, yaitu :
  1. Skor 22 dengan ranking 3,5 terdapat 2 himpunan yang berangka sama
  2. Skor 23 dengan ranking 5,5 terdapat 2 himpunan yang berangka sama
  3. Skor 24 dengan ranking 8,5 terdapat 4 himpunan yang berangka sama
  4. Skor 25 dengan ranking 11,5 terdapat 2 himpunan yang berangka sama
  5. Skor 26 dengan ranking 15,5 terdapat 6 himpunan yang berangka sama
- Terdapat 6 himpunan skor pada variabel kinerja pegawai (Y) yang berangka sama, yaitu :
  1. Skor 21 dengan ranking 3 terdapat 3 himpunan yang berangka sama
  2. Skor 22 dengan ranking 5,5 terdapat 2 himpunan yang berangka sama
  3. Skor 23 dengan ranking 7,5 terdapat 2 himpunan yang berangka sama
  4. Skor 25 dengan ranking 10 terdapat 3 himpunan yang berangka sama
  5. Skor 26 dengan ranking 13,5 terdapat 4 himpunan yang berangka sama
  6. Skor 27 dengan ranking 17,5 terdapat 4 himpunan yang berangka sama

Selanjutnya peneliti akan mencari nilai  $\sum X^2$  dan  $\sum Y^2$ , dimana masing-masing jumlah nilai tersebut akan ditentukan dari jumlah Faktor Korelasi (T) pada setiap variabel dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \sum X^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \\
 &= \frac{19^3 - 19}{12} - \left( \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{6^3 - 6}{12} \right) \\
 &= \frac{6859 - 19}{12} - \left( \frac{8 - 2}{12} + \frac{8 - 2}{12} + \frac{64 - 4}{12} + \frac{8 - 2}{12} + \frac{216 - 6}{12} \right) \\
 &= \frac{6840}{12} - \left( \frac{6}{12} + \frac{6}{12} + \frac{60}{12} + \frac{6}{12} + \frac{210}{12} \right) \\
 &= 570 - (0,5 + 0,5 + 5 + 0,5 + 17,5) \\
 &= 570 - 24 \\
 &= 546
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum Y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \\
 &= \frac{19^3 - 19}{12} - \left( \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} \right) \\
 &= \frac{6859 - 19}{12} - \left( \frac{27 - 3}{12} + \frac{8 - 2}{12} + \frac{8 - 2}{12} + \frac{27 - 3}{12} + \frac{64 - 4}{12} + \frac{64 - 4}{12} \right) \\
 &= \frac{6840}{12} - \left( \frac{24}{12} + \frac{6}{12} + \frac{6}{12} + \frac{24}{12} + \frac{60}{12} + \frac{60}{12} \right) \\
 &= 570 - (2 + 0,5 + 0,5 + 2 + 5 + 5) \\
 &= 570 - 15 \\
 &= 555
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari perhitungan di atas, maka korelasinya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\sum X^2 = 546 \sum Y^2 = 555 \sum d_i^2 = 613$$

$$\begin{aligned}
 rs &= \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2 \cdot \sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}} \\
 &= \frac{(546 + 555) - 613}{2 \cdot \sqrt{546 \cdot 555}} \\
 &= \frac{1101 - 613}{2 \cdot \sqrt{303030}} \\
 &= \frac{488}{2 \cdot 550,48} \\
 &= \frac{488}{1100,96} \\
 &= 0,443
 \end{aligned}$$

## 7.2. Pengujian Hipotesis

Diketahui tingkat korelasi ( $r_s$ ) perhitungan dengan  $N=19$  adalah 0,443 dan  $r_s$  tabel kritis pada tingkat signifikansi alfa 0,05 adalah 0,391. Jadi, jika dibandingkan maka  $r_s$  perhitungan lebih besar daripada  $r_s$  tabel kritis ( $0,443 > 0,391$ ). Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan peneliti dapat diterima, yaitu Kompetensi Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara.

## 8. Simpulan

- 8.1. Berdasarkan total skor dari variabel X dan variabel Y, para pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara memiliki kompetensi yang cukup baik dengan menghasilkan kinerja yang cukup baik pula.
- 8.2. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan  $r_s$  lebih besar (0,443) daripada  $r_s$  tabel kritis dengan tingkat signifikansi alfa 0,05 (0,391).
- 8.3. Hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti dapat diterima, yaitu “Diduga Kompetensi Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara”

## 9. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. ANWAR PRABU MANGKUNEGARA, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- ALAIN MITRANI, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (terjemahan), PT. Intermasa, Jakarta.
- E.T. RUSEFFENDI, 1994, *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Non Eksakta Lainnya*, Semarang Press, Semarang.
- IQBAL HASAN, 2006, *Metode-Metode Penelitian Ilmiah*, Gunung Agung, Jakarta.
- IRAWAN SOEHARTONO, 2004, *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- ISMAIL NAWAWI UHA, 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk Tumbuh Kembang Dinamika dan Kinerja Organisasi*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- KAELAN M.S, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, Paradigma, Yogyakarta.
- KERLINGER, 2006, *Asas-Asas Penelitian Behavioral, Edisi Ketiga*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- LIJAN POLTAK SINAMBELA, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- MASRI SINGARIMBUN, Sofian Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- MARGONO, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- MIFTAH THOHA, 2014, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, Prenadamedia Group, Jakarta.
- PAYAMAN J. SIMANJUNTAK, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- P. JOKO SUBAGIA, 2004, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Alumni, Bandung.
- R. PALAN, 2007, *Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi* (Terjemahan Octa Melia Jalal), Penerbit PPM, Jakarta.
- SEDARMAYANTI, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke Tujuh, PT. Refika Aditama, Bandung.
- SUGIYONO, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- SUKARDI, 2006, *Metode Penelitian Sosial*, Cetakan ke 4, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- SURYABRATA, 2000, *Metodologi Penelitian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- SUTRISNO HADI, 2004, *Metode Research*, Andi, Yogyakarta.
- ULBER SILALAH, 2012, *Metode Penelitian Sosial*, Cetakan Ketiga, PT. Refika Aditama, 2012.
- WIBOWO, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

### **Penelitian**

- EMMYAH, 2009, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*, Tesis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara Makassar.
- MEITY NOVIANTI, 2014, *Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Siswi di SMP Negeri 5 Loleng Kecamatan Kota Bangun*, Skripsi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

### **Artikel :**

- ABDUL MALIK, 2013, *Teknik Pengumpulan Data Angket atau Kuesioner*, Artikel (<http://pokoe-mimpiku.blogspot.co.id/2013/05/teknik-pengumpulan-data-angket-atau.html#.VxPA7TFIp3w>), (diakses pada tanggal 18 April 2016).

BKN.go.id

MENPAN.go.id

NADYA RACHMAWATI, 2011, *Teknik Pengumpulan Data Observasi*, Artikel (<http://rachmawatinada.blogspot.co.id/2011/11/teknik-pengumpulan-data-observasi.html>), (diakses pada tanggal 18 April 2016).

LAN.go.id