

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG

Oleh:
Yasinta Yunyarti Wiwik
NIM. E42012061

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerjasama Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2016

E-mail : yasinta_yunyarti@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif dengan metode asosiatif/hubungan kausal. Penelitian ini dilakukan melalui uji statistik regresi linear dan korelasi *product moment* dengan menggunakan jumlah sampel yang ditentukan dengan rumus slovin sebanyak 64 orang dari 180 populasi yang ada. Variabel X_1 yaitu kompetensi, Y_1 yaitu kinerja aparatur pemerintah. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi (R) sebesar 0,663 dan persamaan regresi $Y = 20,073 + 0,527X$. Hal ini berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah. Peneliti menyarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang untuk terus meningkatkan kompetensi, guna menunjang kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

Kata-kata kunci : Kinerja, Aparatur Pemerintah, Kompetensi

THE EFFECT OF COMPETENCE TO THE GOVERNMENT EMPLOYES PERFORMANCE

Abstract

The purpose of the research is to know and to analyze the effect of competence to the government employees performance at the regional secretariat of Bengkayang regency. This research use a quantitative paradigm with associative method/causal relationship. The research is done by statistical linear regression test and correlation product moment by using a number of samples is determined by the formula slovin many as 64 people from the 180 population. Variable X_1 is competence, Y_1 is The performance of government officers. The result of the research shows that there is correlation coefficient (R) by 0,663 and regression equation $Y = 20,073 + 0,527X$. Research suggest to the Regional Secretariat Bengkayang to continue to competence, in order to bolster the performance of government officers in the Regional Secretariat Bengkayang.

Key words: Competence, Government Employes, Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja aparatur pemerintahan merupakan keberhasilan pelaksanaan tugas yang dicapai aparatur pemerintahan sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi di instansi pemerintahan. Menurut Robbins (dalam Pasolong, 2007:176) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur pemerintahan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Dalam rangka melaksanakan amanat pasal 12 ayat (2) dan pasal 20 tersebut, mengevaluasi kinerja aparatur pemerintahan dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier aparatur pemerintahan yang berkaitan dengan: bidang kerja, bidang pengangkatan dan penempatan, bidang pengembangan, bidang penghargaan dan bidang disiplin.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang merupakan unsur pembantu Bupati yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkayang

Nomor 10 Tahun 2012 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkayang. Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang memiliki beberapa rencana strategi yang akan dicapai untuk dapat mencapai sasaran yang ingin didapat.

Adapun rencana strategi yang akan dicapai, sebagai berikut:

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan secara efisien dan efektif serta penyelenggaraan pemerintahan umum yang berkualitas
2. Meningkatkan penegakan supremasi hukum
3. Meningkatkan kelembagaan dan ketatalaksanaan perangkat daerah yang mantap, efisien, efektif, profesional dan akuntabel
4. Meningkatkan pelayanan rumah tangga, ketatausahaan, dan keuangan yang efisien, efektif dan akuntabel
5. Meningkatkan pengamanan dan pemanfaatan aset daerah dan terlaksananya kelancaran pemberitaan pengelolaan data serta arus pemberitaan melalui peningkatan peralatan sandi, telkom, dan PDE
6. Meningkatkan sarana perekonomian, produksi, promosi, dan investasi dan meningkatkan

- pengendalian pembangunan yang berkualitas
7. Terwujudnya sistem pendokumentasian terpadu pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan serta kemasyarakatan di Kabupaten Bengkayang serta terwujudnya penyebaran informasi yang tepat, cepat dan akurat dengan melakukan kerjasama dengan massmedia
 8. Meningkatkan kesejahteraan sosial dan pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang dalam pencapaian kinerja yang dilaksanakan belum seluruh sasaran dapat dicapai secara maksimal. Pada dasarnya kinerja dari aparatur tersebut mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan karena aparatur merupakan unsur yang membentuk organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang sebagai unsur pembantu bupati ini seharusnya bisa menjadi barometer dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Namun, berdasarkan data yang didapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak maksimal. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif, ada

sekitar 83 orang dari 180 orang atau 46% pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu (Laporan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang Tahun 2015). Kedua, ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan dan menunggu perintah atasan. Hal ini menunjukkan kurang respeknya pegawai terhadap tugas yang diembannya diakibatkan kurangnya kompetensi yang dimiliki sehingga masih banyak pegawai yang belum bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas. Ketiga, berkaitan dengan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, para aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang saling acuh tak acuh seperti tidak saling mengingatkan jika rekan melakukan pelanggaran seperti datang terlambat.

Dari beberapa fenomena tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Mengingat sangat pentingnya kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi, banyak pendapat yang dikemukakan para ahli mengenai factor-factor yang mempengaruhi kinerja. Akan tetapi dalam penelitian ini peneliti memilih teori yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009:30) mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Kompetensi

2. Budaya Organisasi
3. Sistem Penghargaan / Reward System

Dari apa yang telah diungkapkan dapat dilihat bahwa tiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Berdasarkan fenomena-fenomena yang ada peneliti menduga bahwa faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Hal ini juga memperkuat bahwa sistem penghargaan yang terdapat dalam aparatur pemerintahan telah ditetapkan secara pasti berupa gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang”.

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah adalah pemaparan topik-topik utama yang akan diteliti dari latar belakang penelitian. Karena faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah sangat banyak dan luas, seperti apa yang diungkapkan Sudarmanto (2009:30) mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Kompetensi
2. Budaya Organisasi
3. Sistem Penghargaan / Reward System

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan maka peneliti membatasi masalah pada faktor kompetensi. Hal tersebut dikarenakan fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa permasalahan kompetensi lebih dominan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Dengan adanya pembatasan masalah peneliti berharap ruang lingkup yang luas akan diperkecil sehingga pokok masalah penelitian dapat dipecahkan semaksimal mungkin.

3. Perumusan Masalah

Untuk memudahkan penelitian ini agar memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka penelitian ini perlu dirumuskan masalahnya yaitu sebagai berikut: Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai

dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu: untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.

5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pengembang ilmu pemerintahan, terutama yang berkaitan erat dengan kinerja aparatur pemerintahan sehingga dapat dijadikan suatu ilmu pengetahuan agar dapat menambah wawasan dan intelektual sehingga digunakan dan diterapkan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis merupakan manfaat dari penerapan teori dalam dunia nyata (empirik), baik bagi peneliti itu sendiri maupun lembaga, institusi atau aparatur pemerintahan di tempat penelitian. Adapun manfaat praktis yang dimaksud dari penelitian ini antara lain:

- a. Bagi pemerintah Kabupaten Bengkayang, penelitian ini sebagai bahan masukan dalam berbagai meningkatkan kompetensi dan kualitas aparatur pemerintah yang berhubungan dengan kinerja

aparatur pemerintahan di Kabupaten Bengkayang.

- b. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi peningkatan kinerja aparatur pemerintahan dalam bidang kerjanya agar tujuan yang ingin dicapai dapat diraih lebih optimal.

- c. Bagi Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Provinsi Kalimantan Barat dan Universitas Tanjungpura, penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran mahasiswa bagi peningkatan taraf pendidikan di Kalimantan Barat.

KERANGKA TEORI DAN METODELOGI

1. Kerangka Teori

a. Teori Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dalam situasi kolektif juga, kompetensi juga merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, sering kali persepsi, pemahaman, dan makna terminologi itu

tidak sama atau saling dipertukarkan. Agar memiliki pemahaman yang sama, perlu ditelusuri konsep kompetensi dari sejarah perkembangan dan makna aslinya. Terkait dengan itu, ada banyak pengertian tentang kompetensi dalam Sudarmanto (2009:46-48) dari berbagai ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menurut Marshall, kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.
2. Menurut Margaret Dale, kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan pekerjaan atau memegang suatu jabatan.
3. Menurut Likewise Hornby dan Thomas, kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan kualitas manajer atau pimpinan yang efektif.
4. Menurut Michael Armstrong, kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.
5. Menurut Training Agency, kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktifitas dalam pekerjaan atau

fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

6. Menurut NCVQ (National Council for Vocational Qualification), kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktifitas pekerjaan.
7. Badan Kepegawaian Negara mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan kualitas baik, dan kemampuan ini membuatnya berbeda dengan orang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa. Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari

standar atau indikator yang digunakan. Spencer (dalam Sudarmanto, 2009:70) membagi dimensi kompetensi sebagai berikut :

1. Beorientasi Prestasi dan Tindakan, meliputi semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja, perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja, proaktif dan inisiatif, mencari informasi.
2. Membantu dan melayani orang lain, meliputi empati dan berorientasi pelanggan.
3. Kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak, meliputi luasnya dampak dan pengaruh, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja.
4. Kemampuan manajerial, meliputi mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan/memberikan perintah, kerjasama kelompok dan memimpin kelompok.
5. Kemampuan kognisi, meliputi berpikir konseptual, keahlian teknis/profesional/manajerial.
6. Kemampuan efektivitas pribadi, meliputi pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, komitmen organisasi.

Dalam kerangka implementasi pengembangan aparatur berbasis

kompetensi, Badan Kepegawaian Negara (2003) membagi kompetensi dalam dua jenis yaitu kompetensi dasar dan kompetensi bidang. Kompetensi dasar meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan, dan pengorganisasian, kerjasama, dan fleksibilitas. Sedangkan kompetensi bidang meliputi berorientasi pelayanan, berorientasi pada kualitas, berpikir analitis, berpikir konseptual, empati, inisiatif, keahlian teknis/profesional/manajerial, kesadaran berorganisasi, komitmen terhadap organisasi, komunikasi, kreatif dan inovatif, mengarahkan, manajemen konflik, membangun hubungan kerja, membangun hubungan kerja strategis, membimbing, memimpin kelompok, memimpin rapat, mencari informasi, mengambil resiko, mengembangkan orang lain, pembelajaran yang berkelanjutan, pendelegasian wewenang, pengambilan keputusan, pengambilan keputusan strategis, pengaturan kerja, pengendalian diri, perbaikan terus-menerus, percaya diri, perhatian terhadap keteraturan, proaktif, semangat untuk berprestasi, dan tanggap akan pengaruh budaya.

b. Teori Kinerja Aparatur Pemerintah

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan menindaklanjuti Peraturan

Pemerintah Nomor 45 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai. Dalam rangka melaksanakan amanat pasal 12 ayat (2) dan pasal 20 tersebut, mengevaluasi kinerja aparatur pemerintahan dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier aparatur pemerintahan yang berkaitan dengan: bidang kerja, bidang pengangkatan dan penempatan, bidang pengembangan, bidang penghargaan, dan bidang disiplin.

Menurut Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Prawirosentoso (dalam Pasolong, 2007:176) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai sekelompok aparatur pemerintahan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal”. Menurut Robbins (dalam Pasolong, 2007:176) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur pemerintahan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja aparatur pemerintahan merupakan keberhasilan pelaksanaan tugas yang dicapai aparatur

pemerintahan sesuai dengan tanggung jawabnya pendapat dari Mangkunegara (2006:9).

Sutemeister (dalam Suprihanto, 2000) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan :

- a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat;
- b. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian.

2. Faktor Motivasi :

- a. Kondisi Sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan;
- b. Serikat kerja — kebutuhan individu : fisiologis, sosial, dan egoistik;
- c. Kondisi Fisik : Lingkungan kerja.

Menurut Dwiyanto (2006:50) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur Kinerja Birokrasi Publik :

1. Produktivitas, yaitu mengukur kinerja dengan tingkat efisien dan efektifitas pelayanan publik. Kinerja yang efisien adalah cara penggunaan sumber daya secara minimum dengan kearah melakukan sesuatu atau tugas dengan benar dan juga melakukan tugas dengan menghemat waktu,

biaya dll. Kinerja yang efektif yaitu melakukan sesuatu atau tugas yang benar tanpa memperdulikan biaya, waktu yang ditempuh dll dan cenderung langsung kearah tujuan yang dituju secara tepat.

2. Kualitas Pelayanan, yaitu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Seseorang pegawai atau karyawan harus bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada publik agar nilai instansi atau lembaga dipandangan publik baik. Dengan demikian kepuasan masyarakat dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengetahui dan menangkap kebutuhan yang dirasakan oleh publik. Dengan menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan menyusun program-program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
4. Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kinerja birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administasi yang benar terhadap kebijakan birokrasi baik secara eksplisit maupun implisit. Terkadang responsibilitas bisa

saja berbenturan dengan responsivitas.

5. Akuntabilitas, yaitu menuju pada seberapa besar kebijakan dan kinerja birokrasi publik tunduk pada para pejabat. Dalam konteks ini akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kinerja birokrasi publik konsisten dengan kehendak publik. Kinerja birokrasi publik tidak hanya dapat dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi publik atau pemerintahan. Kinerja sebaiknya dilihat dari sudut ukuran eksternal seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dimasyarakat.

Dari kelima indikator diatas peneliti menggunakan lima indikator yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada kinerja aparatur pemerintahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang, yakni: Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Dimana variabel independen (mempengaruhi) dari

penelitian ini adalah kompetensi dan variabel dependen (dipengaruhi) adalah kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Sehingga jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kausal. Jenis penelitian kausal seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012:37) adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dikarenakan penelitian ini adalah penelitian kausal, maka penulis menggunakan metode kuantitatif. Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini dikarenakan penulis berusaha menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah.

Adapun sampling yang digunakan peneliti untuk menentukan siapa saja yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik penelitian propotional stratified random yaitu populasi yang berjumlah 180 orang dan diambil sampel berjumlah 64 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara teknik komunikasi tidak langsung yaitu dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada sampel yang telah ditentukan dalam rangka untuk mendapatkan data primer yang bersumber dari responden.

Adapun selanjutnya teknik yang digunakan dalam menguji keabsahan data

pada penelitian ini adalah menggunakan validitas dan reliabilitas instrument. Untuk validitas instrument, penulis mengkorelasikan setiap skor item instrumen dari faktor variabel dipengaruhi dengan skor total menggunakan SPSS 22 for window. Bila kolerasi tiap-tiap faktor tersebut positif dan besarnya melebihi 0,30 keatas, maka faktor tersebut dianggap valid. Dimana menurut Hairs dalam Iskandar (2013:97) bahwa nilai validitas diatas 0,30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor sehingga instrumen tersebut memiliki validitas yang baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis statistik yang menggunakan analisis korelasi kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel X (kompetensi) dan variabel Y (kinerja aparatur pemerintah). Pengujian terhadap hipotesis tentang pengaruh yang signifikan

antara kompetensi (X) dengan kinerja aparatur pemerintah (Y) digunakan statistik korelasi *product moment* dengan taraf signifikan 1%.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 for window, maka diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Kompetensi (X) dengan variabel kinerja aparatur pemerintah (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi yakni 0,663. Arah hubungan yang positif ditunjukkan dengan tidak adanya tanda negatif pada korelasi tersebut. Sehingga dengan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa antara kompetensi dan kinerja aparatur pemerintah memiliki hubungan diantara kedua variabel.

Kemudian untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,44. Koefisien determinasi adalah nilai R Square x 100% yaitu sebesar 44% yang menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pemerintah, sedangkan 56% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi dikategorikan secara umum cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator berorientasi prestasi dan tindakan 53,12% menyatakan indikator berorientasi prestasi dan tindakan baik, pada indikator membantu dan melayani orang lain 46,88% menyatakan indikator membantu dan melayani orang lain cukup baik, pada indikator kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak 53,13% menyatakan indikator mempengaruhi dan menciptakan dampak tergolong baik, pada indikator kemampuan manajerial 39,06% menyatakan indikator kemampuan manajerial tergolong baik, pada indikator kemampuan kognisi 53,11% menyatakan indikator kognisi tergolong baik, dan pada indikator efektivitas pribadi 56,25% menyatakan indikator efektivitas pribadi tergolong baik.
2. Variabel kinerja aparatur dikategorikan secara umum cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada variabel indikator produktivitas

68,75% menyatakan produktivitas tergolong baik, pada indikator kualitas layanan 40,62% menyatakan indikator kualitas layanan tergolong kurang baik, pada indikator responsivitas 54,69% menyatakan indikator responsivitas tergolong cukup baik, pada indikator responbilitas 65,62% menyatakan indikator responbilitas tergolong baik, dan pada indikator akuntabilitas 54,69% menyatakan indikator akuntabilitas tergolong baik.

3. Berdasarkan hasil korelasi dan analisis regresi sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa koefisien dari persamaan regresi adalah positif dan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompetensi memiliki hubungan terhadap kinerja aparatur pemerintah yakni sebesar 0,663 dengan taraf kesalahan 1%, $t = 0,01$.
- b. Besarnya pengaruh antara variabel kompetensi dan variabel kinerja aparatur pemerintah yakni sebesar 44% sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan dari keseluruhan hasil penelitian dan simpulan yang ada, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. Untuk itu, peneliti menyarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang untuk terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki, guna menunjang kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.
2. Penelitian selanjutnya tentang kompetensi dan kinerja aparatur pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang dapat dilakukan dengan menggunakan paradigma kualitatif agar mendapat analisis yang lebih mendalam.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menyadari masih terdapat berbagai kekurangan dan kelemahan, walaupun selama penelitian berlangsung peneliti sudah berupaya semaksimal mungkin agar

penelitian ini memiliki hasil yang sempurna. Peneliti menyadari keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Subjektivitas dari responden dalam menjawab kuesioner yang disediakan karena rasa khawatir jawaban yang responden berikan akan memberikan citra negative terhadap diri sendiri dan instansi yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang.
2. Masih adanya beberapa responden yang tidak bersungguh-sungguh dalam menjawab dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Terdapat hasil perhitungan tingkat validitas yang mendekati angka-angka kritis sehingga mengakibatkan perbedaan hasil kuesioner dengan kenyataan, karena dengan tingkat validitas dapat menunjukkan persamaan persepsi peneliti dan responden terhadap instrument penelitian.

REFERENSI

Absah, Yeni. 2008. Kompetensi Sumber Daya Pendorong Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 1, Medan.

Bungin, Burhan. 2005. *Metodelogi Peneilitian Kuantitatif (Edisi Kedua)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Dwiyanto, Agus. 2006. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: UGM Press.

Emmyah (2009) “*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*” Skripsi.

Gibson, J.L., et al, (1990). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2. Jakarta: Binarupa Aksara.

Gusti Ayu Riska Riyanti (2013) “*Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dharma Usadha Bali*” Skripsi.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Iskandar. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Referensi.

Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Keban, Yermias T (1995). *Indikator Kinerja Pemda, Pendekatan*. Manajemen dan Kebijakan, Yogyakarta: Fisip UGM.

Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.

Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Rafika Aditama.

Murphy, K. R & Cleveland (1995). *Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational and*

Goal-based Perspectives. Thousand Oaks.
CA: Sage Publications.

Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Jakarta: Rineka Cipta.
Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta: Jakarta.

Palan, R. (2007) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung: Refika Aditama.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung. 2011.

----- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2013.

Suprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja & Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage: <http://Jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id.

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Lengkap : Yasinta Yunyarti Wiwik
NIM / Periode Lulus : E42012061
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : yasinta_yunyarti@yahoo.com / 082251346406

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKAYANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eklusif ini, pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media / formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan / mempublikasikannya di internet atau media lain :

- Fulltext
 Content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hal cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal IP

Dr. H. Wijaya Kusuma, M.A
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : November 2016


(Yasinta Yunyarti Wiwik)