



**ANALISIS FAKTOR KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS
PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Lusi Lasmawati

021118107

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JULI 2022



**ANALISIS FAKTOR KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS
PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi,

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



**ANALISIS FAKTOR KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS
PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Rabu, tanggal 21 Juli 2022

Lusi Lasmawati

021118107

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, C Esther)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Rajab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Taurusyanti, SE.,MM)



LEMBAR HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lusi Lasmawati

NPM : 0211 18 107

Judul Skripsi : Analisis Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Agustus 2022



021118107

**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan tahun 2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Lusi Lasmawati 021118107, Analisis Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan : Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon dan Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. 2022.

Tujuan penelitian skripsi ini untuk menganalisis faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Maksud penelitian skripsi ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan atau dipecahkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuisioner dan wawancara untuk mengumpulkan data dari 93 responden secara langsung.

Penelitian ini mengenai faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor dengan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif dengan metode *Importance Performance Analysis* (IPA). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *release 25 for windows*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *Importance Performance Analysis* (IPA).

Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.

PRAKATA

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan YME. Yang telah mendapatkan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan judul “Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor”. Dalam penyesunan proposal penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, kritik, saran, dorongan, dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan proposal ini. Dengan tulus penulis memberikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Alla *subhanahu wa Ta'ala*, atas rahmat, hidayah, serta atas semua dukungan dapat melakukan penelitian dengan lancar.
2. Kepada Kedua Orang Tua saya Bapak Emus Mutia dan Ibu Encum yang senantiasa selalu memberikan doa dan kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun material sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko. Ak., MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E, M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademika dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Enok Rusmanah, S.E, M,Acc Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Ir. H. Rajab Tampubulon Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan proposal ini.
9. Ibu Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk, dan saran pada penyusunan proposal ini.
10. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Adik – Adik saya serta saudara – saudara yang senantiasa selalu memberikan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.

12. Kepada Sahabat – Sahabat Saya, Nurul Ramadhanty, Yuni Permatasari, dan Edriana Putri yang telah menemani serta membantu disaat menemukan kesulitan dalam penyusunan skripsi.
13. Kepada Sahabat saya Elisa Puspitasari dan Siti Komariyah yang telah memberikan dukungan dan membantu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini.
14. Teman - Teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang mendukung pembuatan skripsi penelitian ini.
15. Kelas C Manajemen 2018 yang telah menemani dan memberikan warna-warni kehidupan perkuliahan.
16. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Manajemen tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan YME, akhir kata semoga proposal penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Universitas Pakuan
Bogor, Juli 2022

Lusi Lasmawati
021118107

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	ii
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusan masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan penelitian	9
1.4 Kegunaan penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kompetensi.....	15
2.2.1 Pengertian Kompetensi.....	15
2.2.2 Faktor – Faktor Kompetensi.....	16
2.2.3 Jenis-jenis Kompetensi.....	17
2.2.4 Indikator Kompetensi	18
2.3 Kinerja Pegawai	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.3.2 Penilaian Kineja (<i>Performance Appraisal</i>).....	19
2.3.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	21
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	22
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	22
2.4.2 Kerangka Pemikiran	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	26
3.2.1 Objek Penelitian.....	26

3.2.2	Unit Analisis	26
3.2.3	Lokasi Penelitian	26
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1	Jenis Data Penelitian	27
3.3.2	Sumber Data Penelitian	27
3.4	Operasionalisasi Variabel	28
3.5	Metode Penarikan Sampel	29
3.5.1	Populasi dan Sampel	29
3.6	Metode Pengumpulan Data	32
3.7	Uji Kualitas Data	33
3.7.1	Uji Validitas	33
3.7.2	Uji Reabilitas	34
3.8	Metode Analisis Data	34
3.8.1	Analisis Deskriptif	35
3.8.2	Analisis <i>Importance performance analysis</i> (IPA)	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		38
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.1	Sejarah dan perkembangan DPKPP	38
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (DPKPP)	38
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	39
4.2.	Profil Responden	41
4.3.	Analisis Data	44
4.3.1	Uji validitas	44
4.3.2	Uji Reliabilitas	46
4.4.	Hasil Penelitian	47
4.4.1	Kompetensi Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.	48
4.4.2	Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor	58
4.4.3	Faktor – faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	72
4.5.	Pembahasan	77
BAB V Kesimpulan dan Saran		84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		88
LAMPIRAN		89

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Latar Belakang Pendidikan Pegawai.....	2
Tabel 1.2 Masa Bekerja Pegawai	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan.	6
Tabel 2. 1. Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3. 1. Operasional Variabel	28
Tabel 3. 2. Komposisi Pegawai DPKPP Kabupaten Bogor.....	30
Tabel 3. 3. Distribusi Sampel	31
Tabel 3. 4. Skala Liket (Perilaku).....	33
Tabel 3. 5. Kriteria penilaian	35
Tabel 4.1. Data Pegawai ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor Berdasarkan Jenis Kelamin.	42
Tabel 4.2 Data Pegawai ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	42
Tabel 4.3 Data Pegawai ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor Berdasarkan Masa Bekerja	43
Tabel 4.4 Uji validitas kompetensi.....	44
Tabel 4.5 Uji validitas kinerja	45
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 4.8 ” Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini” .	48
Tabel 4. 9 ” Saat ini saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya”	49
Tabel 4.10 ” Intansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas”	49
Tabel 4.11 ” Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi”	50
Tabel 4.12 ” Saya dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan”	51
Tabel 4.13 ” Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik”	52
Tabel 4.14 ” Saya mampu bekerja dalam tekanan dan profesional”	53
Tabel 4.15 ” Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif”	54
Tabel 4. 16. ” Saya memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan”	55

Tabel 4. 17. Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kompetensi Pegawai.....	56
Tabel 4.18 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	57
Tabel 4.19 ” selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi”	58
Tabel 4.20 ” Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat” .59	
Tabel 4.21 ” Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan dan mendapatkan hasil yang memuaskan”	60
Tabel 4.22 ” Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi”	61
Tabel 4.23 ” Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan”	62
Tabel 4.24. ” Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik”	63
Tabel 4.25 ”Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku”	64
Tabel 4.26 ” Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan”	65
Tabel 4.27 ” Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki” ...	66
Tabel 4.28 ”Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi”	67
Tabel 4.29 ”Saya dapat menghargai waktu sesuai dengan ketetapan waktu yang ditetapkan oleh instansi ”	68
Tabel 4.30.”Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik”	69
Tabel 4. 31. Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kinerja Pegawai	70
Tabel 4. 32. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	71
Tabel 4. 33. Rata – Rata Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kompetensi	72
Tabel 4. 34. Rata – Rata Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kinerja Pegawai	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Pelatihan yang diikuti pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.	3
Gambar 1.2 Hasil Kuisisioner Kompetensi	5
Gambar 1.3 Data sasaran Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman	7
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	28
Gambar 3.1 Garis Kontinium	35
Gambar 3.2 Matriks <i>Importance Performance Analysis</i> (IPA).....	37
Gambar 4.1. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Gambar 4.3. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	44
Gambar 4.4. Histogram Kompetensi Sumber Daya Manusia	57
Gambar 4.5. Histogram Kinerja Pegawai	71
Gambar 4.6. Hasil Matriks IPA Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	73
Gambar 4.7. Hasil Matriks IPA Faktor Kinerja Pegawai	76

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Keterangan Lokasi Penelitian	90
Lampiran 2. Daftar Pernyataan Pra Survey Kuisisioner	90
Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian	92
Lampiran 4. Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia	97
Lampiran 5. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	98
Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	99
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era revolusi industri selalu diikuti oleh tatanan masyarakat baru yang memiliki tatanan berbeda dengan masyarakat sebelumnya. Indonesia saat ini telah memasuki era revolusi industri 4.0 yang memberikan dampak berupa terbentuknya masyarakat dan menggunakan teknologi sebagai sumber bagi peningkatan kemampuan manusia. (Ratna sari 2020). Pada era ini, sebuah organisasi baik pemerintahan maupun swasta, dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dan tepat agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai.

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dan juga merupakan aset yang berharga bagi suatu organisasi karena dapat memberikan nilai tambah (*added value*) bagi suatu organisasi. Bagus atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya. Pada kantor pemerintahan, pegawai aparatur sipil negara merupakan sumber daya manusia yang menentukan berjalannya institusi pemerintah dalam mencapai tujuannya sebagai organisasi pelayanan publik. Oleh karena itu, dalam setiap kegiatannya, perlu ada kesiapan pegawai yang maksimal mengingat pegawai memiliki peranan penting dalam mengelola sistem dan menjalankan fungsi institusinya.

Pegawai aparatur sipil negara pada suatu institusi pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan, memiliki sebuah tanggung jawab besar dalam mencapai tujuan organisasinya sebagai pelayanan masyarakat. Lebih dari itu, pegawai memegang sebuah tanggung jawab besar karena tujuan organisasinya merupakan bagian dari tujuan nasional Republik Indonesia yaitu memberikan pelayanan dalam mewujudkan kesejahteraan nasional. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi merupakan kecakapan dan kemampuan serta dasar pengetahuan dan standar kinerja yang disyaratkan untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dan tanggung jawab secara efektif. Bagi seorang pegawai aparatur sipil negara, kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pelayanan masyarakat. Kompetensi juga merupakan gambaran kualitas dan profesionalisme bagi pekerjaan pegawai aparatur sipil negara. Seorang pegawai perlu memiliki kompetensi yang baik dan memadai dari aspek pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Dalam menjaga dan meningkatkan kompetensi pegawai aparatur sipil negara, institusi pemerintahan memberikan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Kompetensi itu sendiri merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai (Irmayanti, Widiastini, & Suarmanayasa, 2020). Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan mereka untuk mengeluarkan segala potensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Spencer dan Spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar yang mengidentifikasi cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yaitu (1) motif yakni sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. (2) sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi dan informasi. (3) konsep diri adalah sikap, nilai – nilai, atau citra diri seseorang. (4) pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. (5) keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Oleh karena itu, seorang individu pegawai harus memiliki kelima karakteristik kompetensi tersebut sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan institusinya.

Terkait karakteristik pengetahuan pada lima karakteristik kompetensi, pengetahuan berkaitan erat dengan latar belakang pendidikan. Semakin tinggi latar belakang pendidikannya, semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki seseorang. Begitupun pada pegawai, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang pegawai, maka semakin tinggi pula pengetahuan yang dimilikinya serta semakin banyak pula informasi yang ia miliki dalam menyelesaikan tugasnya. Latar belakang pendidikan pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor dapat dilihat pada Tabel 1.1

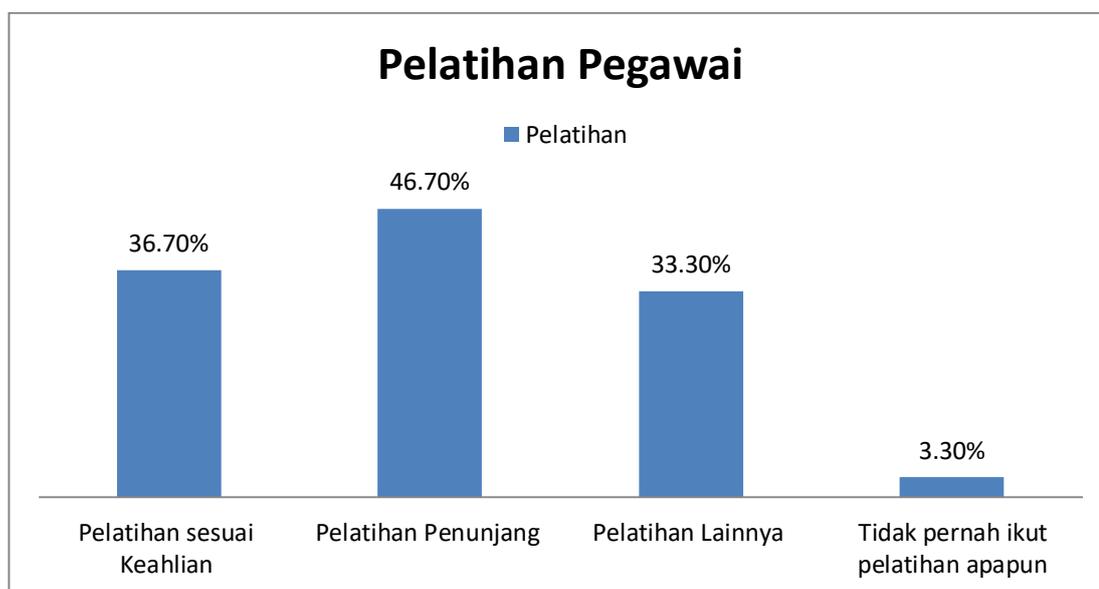
Tabel 1. 1
Latar Belakang Pendidikan Pegawai

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S2	26	21%
2	S1	38	32%
3	D3	7	5%
4	SMA	36	30%
5	SMP	13	10%
6	SD	1	2 %
Jumlah		121	100%

Sumber: Bagian Badan Kepegawaian Umum Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP) (Tahun 2021).

Berdasarkan Tabel 1.1, menunjukkan bahwa jumlah pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 memiliki jumlah pegawai sebesar 26 pegawai dengan persentase 21%, untuk pendidikan S1 memiliki jumlah pegawai yang paling besar yakni 38 pegawai dengan persentase 32%, pendidikan D3 memiliki jumlah pegawai sebesar 7 pegawai dengan persentase 5%, pendidikan SMA memiliki jumlah pegawai sebesar 36 pegawai dengan persentase 30%, pendidikan SMP memiliki jumlah pegawai sebesar 13 pegawai dengan persentase 10%, dan untuk pendidikan SD memiliki jumlah pegawai 1 dengan persentase 2%. Dengan begitu Artinya, masih terdapat pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang yang rendah.

Di sisi lain, faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensinya pada instansi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor masih kurang memadai. Hal ini terlihat dari data pegawai bahwa masih terdapat pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan apapun, untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia nya. Padahal, memberikan pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pegawai instansi pemerintahan berhak mengembangkan potensi yang dimiliki sehingga dapat berkontribusi dalam memberikan peningkatan kualitas kinerja terbaiknya.



Sumber: Data diolah (Tahun 2021)

Gambar 1. 1. Pelatihan yang diikuti pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

Berdasarkan gambar 1.1, menunjukkan bahwa pelatihan penunjang adalah pelatihan yang lebih banyak diikuti oleh para pegawai yakni sebesar 46,70%. Selain itu terdapat pegawai yang mengikuti pelatihan sesuai keahlian sebesar 36,70% dan

pelatihan lainnya sebesar 33,30 %. Namun, masih terdapat pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan apapun yakni sebesar 3,30%.

Berkaitan dengan kompetensi, keterampilan individu dari pegawai bukan hanya dari kemampuan yang dimiliki dengan mengikuti pelatihan, tetapi keterampilan pegawai dapat dilihat juga dari masa bekerja. Sumber daya manusia dapat menjadi acuan untuk dapat meningkatkan kinerja. Dapat dikatakan demikian karena lama masa bekerja pegawai dapat menambah wawasan dan pengetahuan pegawai, seiring lama waktu bekerjanya. Semakin lama seorang pegawai bekerja, semakin terlatih *skill* serta kemampuan yang dimiliki. Dengan pengalaman bekerja yang cukup lama, seorang pegawai tentunya telah terbiasa dengan pekerjaannya dan menguasai peralatan penunjang pekerjaannya dengan baik. Pada akhirnya, lama bekerja seorang pegawai dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik juga.

Tabel 1. 2
Masa Bekerja Pegawai

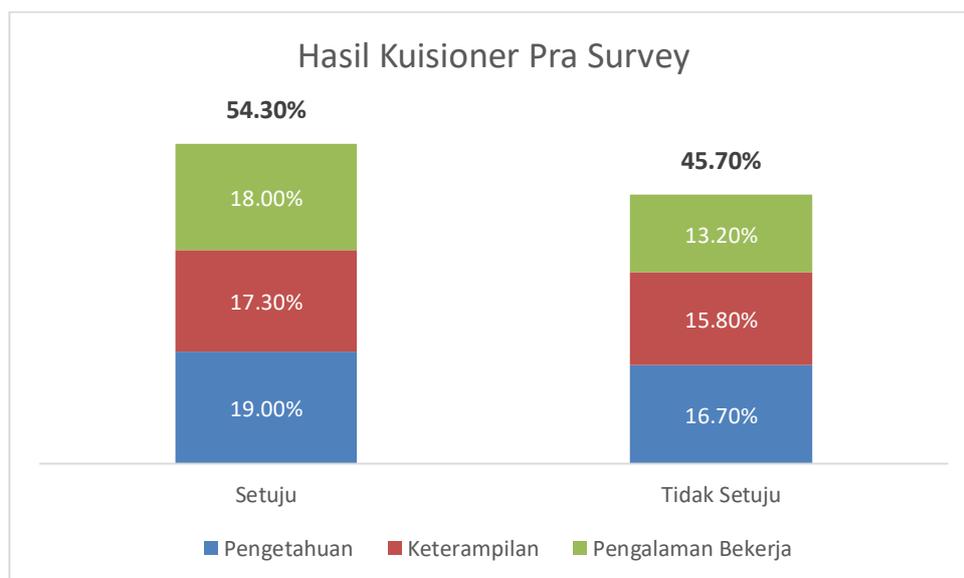
No	Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 – 5 Tahun	30	25%
2	6 – 10 Tahun	24	20%
3	11 – 15 Tahun	24	20%
4	16 – 20 Tahun	21	17%
5	>20 Tahun	22	18%
Total		121	100%

Sumber: Bagian Badan Kepegawaian Umum Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP) (Tahun 2021).

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa masa bekerja pegawai 1 – 5 Tahun sebesar 30 pegawai dengan persentase 23%, 6 – 10 Tahun sebesar 24 pegawai dengan persentase 19%, 11 – 15 Tahun Sebesar 24 pegawai dengan persentase 19% , lalu 16 – 20 Tahun sebesar 21 pegawai dengan persentase 22% , dan >20 Tahun sebesar 22 pegawai dengan persentase 17%. Dari data tersebut masa bekerja pegawai 1 – 5 Tahun lebih banyak artinya pegawai dikatakan masih kurang kompeten dengan masa berkja yang belum cukup lama tersebut dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja individu pegawai.

Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten bogor, terdapat 23% pegawai yang pengalamannya kurang dari 5 tahun. Namun, seberapa lama pun seorang pegawai bekerja di instansi tersebut sebenarnya tidak menjadi sebuah masalah selama ada kesadaran diri untuk meningkatkan *skill* serta keinginan untuk mengikuti pelatihan agar dapat mengembangkan potensi yang

dimiliki. Begitu pun sebaliknya, lama bekerja bila tidak diimbangi dengan kesadaran mengikuti pelatihan, dapat menghambat perkembangan potensi dan kompetensi seorang pegawai. Karena keterampilan dari seorang pegawai dapat dilihat dari pengalaman pegawai dan juga pelatihan untuk meningkatkan *skill* yang dimiliki. pada Gambar 1.2 terlihat pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor setuju bahwa pengalaman bekerja dan keterampilan tidak selalu setara dengan tingkat pengetahuan. kompetensi memang tidak selalu ditentukan oleh lama masa bekerja.



Sumber: Data diolah (Berdasarkan data pra survey tahun 2021)

Gambar 1.2 Hasil Kuisisioner Kompetensi

Berdasarkan gambar 1.2, menunjukkan bahwa persentase secara keseluruhan dari hasil pernyataan kuisisioner mengenai pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman bekerja dibagi menjadi dua poin atau kategori, yakni setuju dan tidak setuju, untuk jumlah persentase setuju secara keseluruhan yakni 54.30 %, terdiri dari 19.00% yang setuju mengenai pernyataan Pengetahuan, 17.30% untuk setuju mengenai keterampilan, dan 18.00% mengenai pengalaman bekerja, lalu untuk poin Tidak Setuju persentase secara keseluruhan yakni sebesar 45.70% terdiri dari 16.70% yang Tidak Setuju untuk pernyataan pengetahuan, 15.80% mengenai keterampilan dan 13.20% yang Tidak Setuju untuk pernyataan pengalaman bekerja. Dari hasil data pra survey menunjukkan bahwa pegawai masih belum memiliki kompetensi yang baik.

Kinerja merupakan hal penting yang harus di capai oleh setiap instansi termasuk Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Kinerja merupakan cerminan kemampuan suatu instansi dalam mengelola pegawainya. Dalam mencapai tujuannya, instansi harus mencapai kinerja yang

positif, yang dapat dicapai dengan baiknya kinerja pegawai. Sebaliknya suatu instansi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan apabila kinerja para pegawai tidak efektif. Berkaitan dengan pembahasan kompetensi sebelumnya, dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya kompetensi yang baik pada diri pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Moeheroino bahwa, “kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai di dalam suatu organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang didukung oleh kemandirian, komitmen, keartivitas, tanggung jawabnya dan rasa percaya dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang ia lakukan”.

Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya, namun peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan meningkatkan rasa percaya diri pegawai. Rasa percaya diri dapat membuat pegawai merasa dirinya cakap dan sanggup serta memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian dalam meningkatkan kinerja diperlukan adanya keterampilan sesuai posisinya. Seorang pemimpin divisi perlu memiliki keterampilan memimpin, seorang tata usaha perlu memiliki keterampilan administrasi, seorang anggota divisi kepegawaian perlu memiliki keterampilan mengelola sumber daya pegawai, dan seterusnya. Selain itu, dalam meningkatkan kinerja juga perlu menentukan tujuan dan sasaran besar instansi sehingga pegawai dapat mengelola fleksibilitas pribadi mereka. Pada gambar 1.3 dapat dilihat nilai kinerja dari per individu, masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami penurunan dalam berkerja.

Tabel 1. 3

Rekapitulasi Nilai Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

Tahun	Rata – Rata Nilai kinerja Pegawai	Target	Jumlah Pegawai
2019	89.52	100	121
2020	88.00		
2021	86.85		

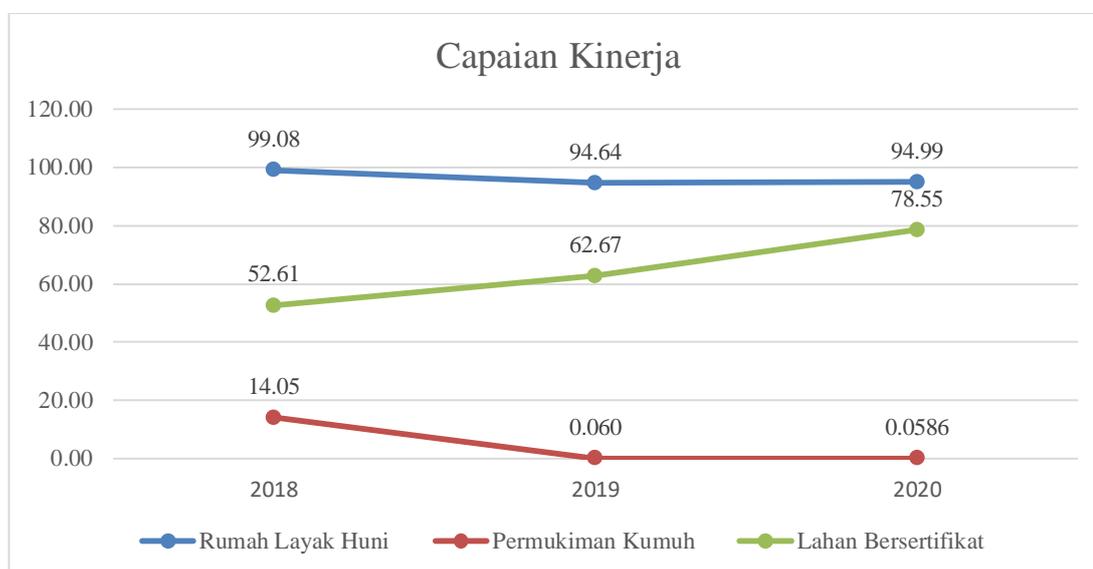
Sumber : Bagian Kepegawaian Umum Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP) (Tahun 2021).

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang mengalami penurunan kinerja, terutama di tahun 2018 yang awalnya memiliki nilai rata – rata kinerja sebesar 89.52%, menjadi 88.00% di tahun 2019, namun ditahun 2020 lebih banyak mengalami penurunannya yakni menjadi 86.85%, hal ini bisa berdampak pada instansi bila tidak dilakukan evaluasi kinerja pegawainya,

tujuan instansi bisa tidak tercapai atau terealisasikan apabila kinerja dari pegawainya masih cukup banyak yang menurun.

Secara konseptual kinerja dapat dilihat dari dua sisi yaitu kinerja individu yang merupakan hasil kerja perseorangan yaitu pegawai itu sendiri di dalam organisasi serta kinerja organisasi yang merupakan keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi yang dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Lijen, 2016). Dalam meningkatkan kinerja pegawai pun perlu adanya kesadaran dari pegawai untuk dapat mengembangkan diri atau potensi keterampilan yang dimiliki. Selain itu, perlu adanya sikap seperti mampu mengelola emosi sehingga diperoleh kinerja maksimal. Huselid dan Ulrich mengatakan bahwa, “kompetensi mengacu pada pengetahuan individu, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya”.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor memiliki beberapa indikator sasaran kinerja guna mencapai tujuannya. Dalam mencapai sasaran kinerja yang telah ditentukan tersebut, Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP) memiliki visi “terwujudnya lingkungan yang sehat, tertib, aman, dan nyaman melalui pelayanan umum di bidang kawasan permukiman dan pertanahan.



Sumber: Buku Akuntabilitas Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP) (Data diolah tahun 2021).

Gambar 1. 3. Data sasaran Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor

Pada gambar 1.3, menunjukkan bahwa di tahun 2018 cakupan ketersediaan rumah layak huni dari target yang direncanakan sebesar 100%, dan realisasinya mencapai 99,08%, di tahun 2019 untuk ketersediaan rumah layak huni sebesar 96,64 %, dengan target 94,15% , dengan capaian 100,52% artinya di tahun 2019 untuk rumah layak huni mengalami peningkatan sebesar 1,03% dibandingkan 2018, dan di tahun 2020 realisasi mencapai 94,99% dengan target 94,79%, maka ada peningkatan sebesar 0,35% dibandingkan tahun 2019. Dan untuk kawasan permukiman kumuh di tahun 2019 terget sebesar 14,05% dan realisasi nya sebesar 14,05% sesuai target dan pencapaian 100%, di tahun 2020 targetnya sebesar 0,067% dan realisasi ditahun 2019 sebsar 0,060% artinya ada peningkatan dari yang ditargetkan sebesar 0,007%, dan di 2020 mengalami penurunan yakni tidak memenuhi target yang ditetapkan, target yang diteteapkan ditahun 2020 yakni sebesar 0,055% dan teralisasi sebesar 0,0586%. pada tahun 2018 sampai 2020, selalu ada peningkatan setiap tahunnya untuk sasaran kinerja kawasan rumah layak huni, dan untuk permukiman kumuh di tahun 2018 sampai 2019 mengalami kenaikan sebesar 0,007% dan di tahun 2020 mengalami penurunan kinerja, karena tidak dapat mencapai sesuai target yang telah ditetapkan, lalu untuk lahan bersertifikat selalu mengalami kenaikan dari 2018 hingga 2020.

Dari gambar 1.3 terlihat bahwa kinerja terkait lahan bersertifikat dari tahun ke tahun mengalami peningkatan sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja sumber daya manusia mengenai lahan bersertifikat sudah sangat baik. Hanya saja, kinerja terkait permukiman layak huni masih mengalami fluktuasi, serta kinerja terkait permukiman kumuh masih mengalami penurunan. Artinya, peningkatan kinerja sumber daya manusia atau pegawai mengenai kedua indikator tersebut masih perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia di Dinas Perumahan kawasan permukiman dan pertanahan masih terdapat yang tingkat pendidikannya rendah, lalu terdapat pegawai yang tidak mengikuti pelatihan apapun dan juga masa bekerja pegawai yang masih belum lama, dari faktor tersebut yaitu pengetahuan, keterampilan serta pengalaman merupakan faktor penting dalam penentu kompetensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkompeten dapat memberikan hasil berupa kinerja yang baik. Lalu pada Kinerja pegawai terdapat satu indikator yang kinerjanya menurun yakni permukiman kumuh, dan kinerja terkait permukiman layak huni yang masih mengalami fluktuasi, berkaitan dengan penjelasan tersebut maka penelitian ini akan membahas mengenai **“Analisis Faktor Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah mengenai penelitian sebagai berikut.

1. Masih ada beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan rendah di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.
2. Pegawai masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti pelatihan
3. Masa bekerja pegawai yang masih dibawah 5 tahun
4. Adanya penurunan Kinerja Pegawai ditahun 2020
5. Adanya kinerja yang mengalami fluktuasi pada indikator permukiman layak huni dan penurunan di indikator permukiman kumuh pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

1.2.2 Perumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana faktor kompetensi pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan?
2. Bagaimana Kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan?
3. Bagaimana Analisis Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

1.3.2 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya.

1. Untuk mengetahui atau menganalisis kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan
2. Untuk mengetahui atau menganalisis Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan
3. Untuk mengetahui atau menganalisis faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, diantaranya:

1. Kegunaan Praktis, dapat memberikan kontribusi serta masukan agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai kedepannya bagi pihak instansi Dinas Perumahan Kawasan Pertanahan dan Permukiman agar tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan.
2. Kegunaan Akademis, Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu kepada orang banyak, agar bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset penting bagi suatu organisasi dan berperan sebagai faktor pergerakan utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Handoko (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sinambela (2016) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Gary Dessler (2017) yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno menyatakan bahwa : *“Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a*

management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising". (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek "Manusia" atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Menurut Mathis dan Jackson (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka, dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu, atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki individu secara efisien dan efektif, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah instansi. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), meliputi :

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan dalam instansi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

6. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), ada empat tujuan sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi, Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri pegawai, Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai, Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau instansi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Pegawai akan keluar dari instansi apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Triastuti (2019) Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Wibowo (2017) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Marwansyah (2016) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut Edison *et.al* (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik seseorang yang mendasari individu, seperti perilaku atau sikap, pengetahuan dan juga keterampilan seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukan, dan berhubungan dengan kualitas dari individu atau seseorang tersebut dalam pelaksanaan kegiatan agar efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

2.2.2 Faktor – Faktor Kompetensi

Menurut Latief *et.al.*, (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. **Kayakinan dan nilai-nilai**
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. **Keterampilan**
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.
3. **Pengalaman**
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. **Karakteristik Kepribadian**
Dalam kepribadian termaksud banyak faktor yang di aga sulit berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. **Motivasi**
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. **Isu Emosional**
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. **Kemampuan Intelektual**
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
8. **Budaya Organisasi**
Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi, Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi, Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain,

initiative, dan memotivasi orang lain, Filosofi organisasi, misi – visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi, Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan, Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Menurut Hutapea dan Thoha dalam Anugeraha, I.M (2016) mengungkapkan bahwa ada tiga faktor komponen utama pembentukan kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya.
2. Keterampilan (*skill*)
merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal.
3. Sikap (*attitude*)
merupakan pola tingkah seseorang pegawai di dalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan instansi. apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilakukan sebaik-baiknya.

2.2.3 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual
Yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik
Yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi
Yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial
Yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual
Yaitu pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.2.4 Indikator Kompetensi

Menurut Edison *et.al.*, (2017) indikator kompetensi seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Keterampilan (*Skill*)
Memiliki keterampilan terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*Attitude*)
Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap ramah dan sopan dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Melayu S.P Hasibuan, (2017) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Gary Dessler (2017) “*Performance appraisal is evaluating an employee’s current and or past performance realive to his or her performance standards*”.

Menurut Stephen Robbins dalam Sinambela (2018) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama,

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek

yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

2.3.2 Penilaian Kineja (*Performance Appraisal*)

Menurut Fahmi (2017) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen intansi baik para pegawai maupun atasan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Bintoro (2017) penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.

Menurut kasmir (2017) “penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu”. Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah kegiatan atasan ataupun manajemen puncak untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja pegawai dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai.

2.3.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Edy Sutrisno (2016) yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas, masing – masing pegawai

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) yaitu :

1. Personal Faktor

Ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu

2. Leadership Faktor

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Team Faktor

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. System Faktor

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

5. Contextual Situational Faktor

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Menurut Priansa, D.J., (2018) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik.

Menurut Mangkunegara (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas instansi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada empat, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penelitian, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Penulis : Indra Marpaung Tahun : 2020 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidumpuan Batunadua Kota Padangsidumpuan	Variabel (X): Kompetensi Variabel (Y): Kinerja pegawai	Variabel (X) : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Perilaku 4. Pengalaman Bekerja Variabel (Y) : Kinerja pegawai	Metode Deskriptif Analisis	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. keterampilan kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,185%. peningkatan tanggapan mengenai perilaku kerja dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,222%. Dari hasil analisis, pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidumpuan Batunadua Kota Padangsidumpuan . pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan

2.	<p>Penulis: Monika sarira</p> <p>Tahun : 2016</p> <p>Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Longikis Kabupaten Paser</p>	<p>Variabel (X): Kompetensi Pegawai</p> <p>Variabel (Y): Kinerja</p>	<p>Variabel (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. motif <p>Variabel (Y) :</p> <p>Kinerja pegawai</p>	<p>Metode Analisis Deskriptif</p>	<p>hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kab. Paser sudah meningkatberdasarkan konsep-konsep kinerja yang baik yaitu produktivitas, responsibilitas, akuntabilitas dan disiplin yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p>
3.	<p>Penulis: Meydini Suticha</p> <p>Tahun : 2020</p> <p>Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Polresta Bogor Kota.</p>	<p>Variabel (X): Kompetensi</p> <p>Variabel (Y): Kinerja Pegawai</p>	<p>Variabel (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Motif 4. Sifat 5. Citra Diri <p>Variabel (Y) :</p> <p>Kinerja pegawai</p>	<p>Metode Analisis Deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian dengan analisis koefisien korelasi <i>rank spearman</i> diperoleh $r = 0,628$, artinya Hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negri Sipil pada Polresta Bogor Kota, memiliki tingkat hubungan yang kuat.</p>
4.	<p>Penulis : Umar Makawi</p> <p>Tahun : 2016</p> <p>Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin</p>	<p>Variabel (X): Kompetensi</p> <p>Variabel (Y): Kinerja Pegawai</p>	<p>Variabel (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Konsep diri 4. watak 5. motif <p>Variabel (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas kerja 2. ketepatan waktu 3. kehadiran 4. kerja sama 	<p>Metode analisis Deskriptif</p>	<p>Kompetensi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin tergolong dalam katagori sangat baik, dilihat dari indikator pengetahuan, keterampilan,</p>

					konsep diri, watak, dan motif. Demikian pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin juga tergolong dalam katagori sangat baik.
5.	Penulis : Muhammad Fadhil Tahun : 2016 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makasar	Variabel (X): Kompetensi Variabel (Y): Kinerja Pegawai	Variabel (X) : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Variabel (Y) : 1. Kualitas kerja 2. Tanggung Jawab 3. Inisiatif 4. Waktu penyelesaian pekerjaan	Metode analisis Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

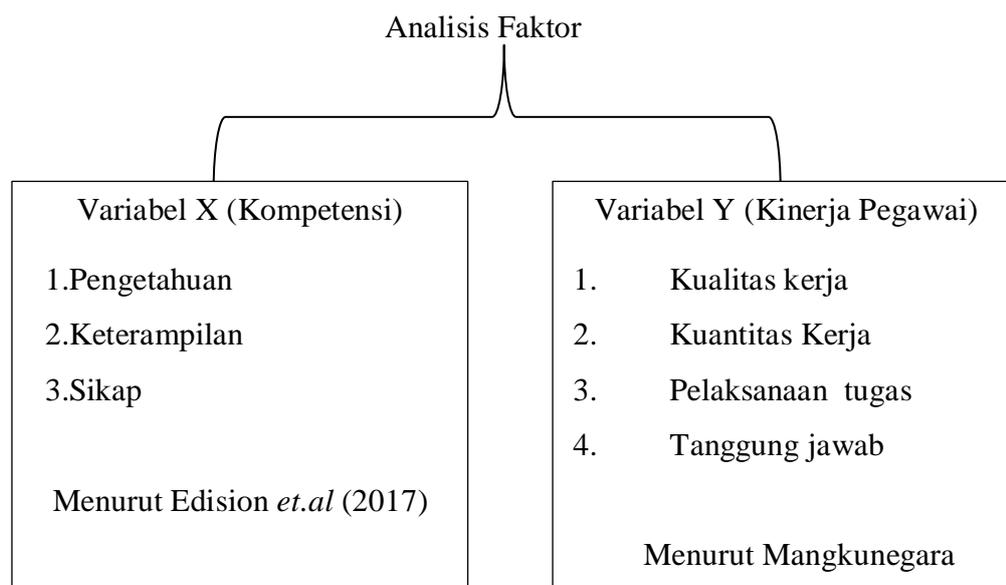
Lembaga Instansi Pemerintahan mengharapkan memiliki pegawai yang mampu, cakap dan terampil, memiliki pengetahuan yang baik, sehingga dapat membantu suatu instansi untuk mencapai tujuannya, dengan memiliki pegawai yang berkompeten pekerjaan yang dilakukan dapat efektif dan efisien. Dan suatu lembaga instansi pemerintahan pun tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, serta tanpa dukungan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu di dalam instansi, akan sulit untuk mewujudkan tujuan dari instansi tersebut. Di dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor masih rendahnya latar belakang Pendidikan yang dimiliki pegawai dan juga keterampilan yang kurang baik, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Menurut Marwansyah (2016) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui

pelatihan dan pengembangan”. Maka dari itu pegawai harus memiliki kompetensi yang baik dalam suatu instansi.

Menurut hasil penelitian Indra Marpaung (2020) kompetensi terdiri dari : Pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hasil Penelitian Muhammad Fadhil (2017) Kompetensi yang terdiri dari dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap, menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja ataupun prestasi kerja pegawai dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara pegawai dan pimpinan, demi kepentingan organisasi maupun instansi dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam instansi terkait

Gambaran Model Penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu di uji kebenarannya , maka hipotesis untuk penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat hubungan atau pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Eksploratif, yaitu bertujuan untuk mengumpulkan dan menguraikan keadaan suatu fenomena. Dalam penelitian ini tidak dimaksud untuk menguji hipotesis tertentu, melainkan hanya menggambarkan apa adanya suatu variabel, gejala dan keadaan.

Metode deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa kejadian, yang terjadi saat sekarang. Dimana penelitian ini untuk mengumpulkan data secara deskriptif dengan menjelaskan apa saja faktor – faktor kompetensi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP). Objek penelitian yang diteliti adalah “analisis faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai”, dimana kompetensi sumber daya manusia merupakan variabel independent (X) , dan kinerja pegawai merupakan variabel dependen (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP). Yang berjumlah 121 orang pegawai.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP), yang beralamat di Jl. Tegar Beriman, Tengah, Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yaitu :

1. Jenis data kualitatif adalah data adalah data berupa pendapat (pernyataan) sehingga tidak berupa angka, akan tetapi berupa kata – kata atau kalimat yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dari instansi penyedia data. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kualitatif adalah metode penelitian pada kondisi objek yang ilmiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian ini adalah instrument kunci, pengambilan sampel data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*. Teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Bogdan, *et.al* (2017) mendefinisikan metologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang dapat diamati.
2. Jenis data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka – angka. Menurut sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat, poitivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sempel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu individu / orang dalam perusahaan / instansi / organisasi, dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan menyebar kuisioner kepada responden / informan penelitian.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung dan data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media prantara. Didalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh pengumpulan data dari referensi, jurnal internet, dan data – data yang tersedia di instansi tempat penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Kompetensi Sumber daya Manusia (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel – variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel X Kompetensi :	1. Pengetahuan	1. Menguasai bidang pekerjaannya 2. Memahami pekerjaan yang dikerjakan 3. Pemahaman mengenai langkah – langkah dan tata cara melaksanakan proses / pekerjaan	Ordinal
	2. Keterampilan	4. Kemampuan dalam menggunakan peralatan yang disediakan 5. Kemampuan mengelola dalam situasi yang telah ditetapkan. 6. Mengikuti pelatihan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik.	Ordinal
	3. Sikap	7. Mampu menjaga kinerja stabil dan profesional 8. Sudut pandang dalam menyikapi situasi, fenomena atau permasalahan 9. Kepekaan akan pekerjaan yang dikerjakan.	Ordinal
Variabel Y Kinerja Pegawai	1. Kualitas Kerja	1. Standar pelayanan kerja sesuai dengan yang diterapkan oleh organisasi 2. Pegawai memberikan pelayanan terbaik. 3. Kelayakan dan kesesuaian pekerjaan yang diselesaikan.	Ordinal

	2. Kuantitas Kerja	4. Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi 5. Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan 6. Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.	Ordinal
	3. Pelaksanaan Tugas	4. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku 5. Konsisten tindakan dan tugas dalam pekerjaan 6. Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	7. Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi 8. Saya dapat menghargai waktu yang ditetapkan oleh instansi 9. Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik	Ordinal

Sumber : Data diolah oleh peneliti

3.5 Metode Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yakni Pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (DPKPP) Kabupaten Bogor.berjumlah 121 orang dari 8 bidang pekerjaan.

Tabel 3.2
Komposisi Pegawai DPKPP Kabupaten Bogor

No	Jenis Bidang	Jumlah
1.	Sekretariat	15
2.	Bidang Prasarana, sarana, dan utilitas umum (PSU)	28
3.	Bidang penataan dan pembangunan	13
4.	Bidang perumahan	11
5.	Bidang Kawasan Permukiman	11
6.	Bidang Pertanahan	12
7.	UPT Penataan Bangunan I, II, III	27
8.	Bidang UPT Rusunawa	4
Total		121

Sumber : Badan Kepegawaian Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (DPKPP)(Tahun 2021)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Dan terdapat dua cara dalam pengambilan sampel ini dengan acak atau tidak acak. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil dihitung berdasarkan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (121 orang)

E = Tingkat Kesalahan (error 5%)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor (DPKPP) yang berjumlah 121 pegawai. Maka jumlah sampel menggunakan rumus slovin adalah :

$$n = \frac{121}{1 + 121(0.05)^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + (121 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{121}{1 + 0,3025}$$

$$n = \frac{121}{1,3025} = 93 \text{ responden}$$

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92,898. Dan dibulatkan menjadi 93 orang.

3. Metode Penarikan Sampel

Dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian ini menggunakan teknik sampling, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Menurut Sugiyono (2018) teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Jenis – jenis *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proponate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling*. Dan pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. Berdasarkan maksud penelitian, terutama untuk dapat digeneralisasi, maka penelitian ini menggunakan tipe sampel probabilitas Sampel Acak (*Random Sampling*). Dikatakan sampel acak karena cara pengambilannya dilakukan dengan mengambil sampel secara acak dari setiap jenis bidang yang terdapat di dalam populasi. Tabel distribusi sampel untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3
Distribusi Sampel

No	Jenis Bidang	Jumlah Pegawai	Distribusi	Jumlah Sampel
1	Sekretariat	15	$(15 \times 93) / 121$	12
2	Bidang Prasarana, sarana, dan utilitas umum (PSU)	28	$(28 \times 93) / 121$	22
3	Bidang penataan dan pembangunan	13	$(13 \times 93) / 121$	10
4	Bidang perumahan	11	$(11 \times 93) / 121$	8
5	Bidang Kawasan Permukiman	11	$(11 \times 93) / 121$	8
6	Bidang Pertanahan	12	$(12 \times 93) / 121$	9

7	UPT Penataan Bangunan I, II, III	27	$(27 \times 93) / 121$	21
8	Bidang UPT Rusunawa	4	$(4 \times 93) / 121$	2
Jumlah		121		93

Sumber : Badan Kepegawaian (DPKPP) (diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel distribusi sampel 3.3 dapat disimpulkan bahwa

1. Jumlah populasi di bidang sekretariat berjumlah 15 orang dan sampel yang diambil dibagian sekretariat berjumlah 12 orang.
2. Jumlah populasi di bidang PSU berjumlah 28 orang dan sampel yang diambil dibagian sekretariat berjumlah 22 orang
3. Jumlah populasi di bidang penataan dan pembangunan berjumlah 13 orang dan sampel yang diambil dibagian sekretariat berjumlah 10 orang
4. Jumlah populasi di bidang kawasan perumahan berjumlah 11 orang dan sampel yang diambil dibagian sekretariat berjumlah 8 orang
5. Jumlah populasi di bidang kawasan permukiman berjumlah 11 orang dan sampel yang diambil dibagian sekretariat berjumlah 8 orang
6. Jumlah populasi di bidang pertanahan berjumlah 12 orang dan sampel yang diambil dibagian sekretariat berjumlah 9 orang
7. Jumlah populasi di bidang UPT I,II, dan III berjumlah 27 orang dan sampel yang diambil dibagian sekretariat berjumlah 21 orang
8. Jumlah populasi di bidang UPT Rusunawa berjumlah 4 orang dan sampel yang diambil dibagian sekretariat berjumlah 2 orang

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sumber data penelitian lapangan melalui pendekatan survey meliputi :

1. Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel.

2. Kuisisioner

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Untuk teknik penghitungan data kuisisioner yang telah diisi oleh responden dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup. Untuk teknik perhitungan data kuisisioner yang telah diisi oleh responden akan digunakan skala likert setiap kategori jawaban

diberikan kode yaitu Selalu, Sering, Jarang, Pernah, dan Tidak Pernah. seperti yang terlihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Skala Liket (Perilaku)

Pernyataan Kuisisioner	Bobot Nilai Kuisisioner
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak pernah	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3. Dokumentasi

Cara ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Dalam hal ini data yang diperoleh yaitu mengenai penilaian kinerja atau LKIP Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (DPKPP) Kabupaten Bogor.

4. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal, dan internet yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.7 Uji Instrumen

Uji instrumen Adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuisisioner yang merupakan data primer yang harus dilakukan pengujian pengujian kualitas. Terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

- r = koefisien validitas item yang dicari
 n = jumlah responden
 X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 Y = Skor total yang diperoleh dari dari seluruh item
 ΣX = jumlah skor dalam distribusi X
 ΣY = jumlah skor dalam distribusi Y
 r_{XY} = Koefisien validitas item yang dicari

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018) Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang, apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliable yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliable. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus:

$$r_i = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

- K = nilai kuadrat antara subyek
 $\sum S_i^2$ = nilai kuadrat kesalahan
 S_t^2 = varians total

Sumber : Sugiyono (2017)

Setelah dapat nilai reliabilitas instrument (r hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r table jumlah responden dengan taraf nyata. Bila R hitung > dari r tabel, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan kuisioner, dengan cara mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit – unit, menyusun kedalam unit – unit, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan akan

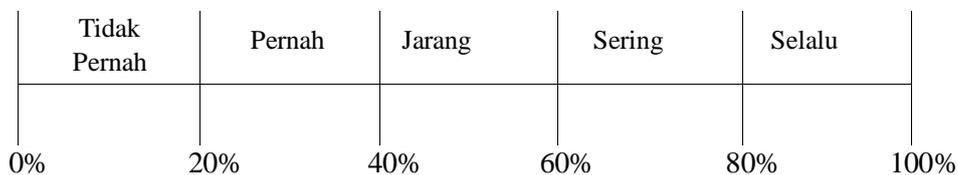
dipelajari serta membuat kesimpulan, sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun oleh orang lain. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut sugiyono (2017) analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data informasi yang kalimat, bentuk kata, skema, dan gambar dikumpulkan secara mendalam dan menyeluruh dengan menafsirkan terhadap data serta penampilan secara mendalam dan menyeluruh. Teknik analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Interpretasi hasil



Gambar 3. 1. Garis Kontinium

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “ setiap skor maksimum setiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau dengan persentase sekitar 20% hingga 100%, sehingga dapat ditemukan kriteria berikut :

Tabel 3.5
Kriteria penilaian

Skala	Kriteria penilaian
0% - 20%	Sangat Lemah
21% - 40%	Lemah
41% - 60%	Sedang

61% - 80%	Kuat
81% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Interprestasi skor ini didapatkan dari setiap nilai skor dikalikan dengan skor minimum yaitu 20% yang kemudian dijadikan skala interval.

3.8.2 Analisis *Importance performance analysis* (IPA)

Dalam penelitian ini Analisis kuantitatif peneliti menggunakan metode *Importance performance analysis* (IPA). Teknik ini pertama kali dikemukakan oleh Martila dan John C. James. metode *Importance performance analysis* (IPA). Digunakan untuk mengetahui tingkat kepentingan dan kinerja/kepuasan pelanggan menurut Martilla dan John C. James dalam J. Supranto (2006). Metode ini bermanfaat sebagai pedoman dalam mengalokasikan sumber daya organisasi yang terbatas pada bidang – bidang spesifik, dimana perbaikan kinerja dapat berdampak besar pada kepuasan pelanggan total, selain itu, matrik ini pun menunjukkan bidang atau atribut tertentu yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui faktor kompetensi apa saja yang penting dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Metode *Importance performance analysis* (IPA) menggunakan bantuan diagram kartesius. sehingga diperlukan koordinat yang diperoleh dari nilai rata – rata skor tingkat kinerja pegawai. Menurut J. Supranto (2006) bahwa sumbu mendatar (X) akan diisi oleh skor tingkat kinerja, sedangkan sumbu tegak (Y) akan diisi oleh skor tingkat kepentingan. Dalam penyederhanaan rumus, maka untuk atribut yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X = \frac{\sum xi}{n}$$

$$Y = \frac{\sum xi}{n}$$

Dimana :

X = Skor rata – rata Kompetensi

Y = Skor rata – rata Kinerja

n = Jumlah Responden

pada sumbu (Y) vertikal merupakan faktor tingkat kepentingan dan pada sumbu (X) skor tingkat pelaksanaan / realita. Pendekatan metode IPA dimodifikasi, matriks terdiri dari 4 kuadran yaitu :

I M P O R T A N C E	High	<i>Concentrace Here</i>	<i>Keep Up the Good Work</i>
	Low	<i>Low Priority</i>	<i>Possible Overkill</i>
		PERFORMANCE High	

Gambar 3. 2. Matriks *Importance Performance Analysis* (IPA)

Keterangan :

- Concentrace Her*, sangat penting menunjukkan kinerja yang rendah
- Keep Up the Good Work*, sangat puas dan menunjukkan kinerja yang tinggi
- Low Priority*, kinerja sangat rendah / sangat tidak puas dan tidak mengaggap atribut terlalu penting.
- Possible overkil*, kinerja tinggi tetapi tidak melihat atribut sebagai sesuatu yang penting.

Maka analisis yang dilakukan menggunakan data – data / atribut yang menjadi faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan perkembangan DPKPP

Dinas Tata Bangunan dan Pemukiman Kabupaten Bogor dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008. Namun, Dinas Tata Bangunan dan Pemukiman Kabupaten Bogor telah berganti nama menjadi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Ketentuan mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan ditetapkan melalui Peraturan Bupati Bogor Nomor 58 Tahun 2016.

Dinas Perumahan Kawasan Kabupaten Bogor berdiri karena adanya penghapusan dan penggabungan dari beberapa dinas sehingga membentuk dinas yang baru. Sehingga dengan pembentukan dinas baru diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (DPKPP)

Visi DPKPP

Terwujudnya lingkungan yang sehat, tertib, aman dan nyaman melalui pelayanan umum di Bidang Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

Misi DPKPP

1. Mewujudkan pelayanan prima
2. Mewujudkan kualitas perumahan dan lingkungan
3. Mewujudkan penataan bangunan sesuai dengan fungsi dan persyaratan teknis
4. Mewujudkan iklim jasa konstruksi yang kondusif
5. Meningkatkan kesiapsiagaan dan antisipasi kebakaran secara cepat, tepat, dan akurat serta menumbuhkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam pencegahan penanggulangan kebakaran
6. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

1. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan tugas – tugas formal dalam suatu perusahaan, struktur organisasi dalam suatu perusahaan merupakan suatu yang penting untuk menjelaskan dimana dan bagaimana, kedudukan seorang karyawan dan apa saja yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawab, adapun struktur organisasi sebagai berikut :



Sumber : Lakip Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor DPKPP (Tahun 2020)

2. Uraian Tugas

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kebijakan teknis dinas daerah sesuai lingkup tugasnya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan ketatausahaan dinas. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan dan analisa data dinas;
- b. Pengumpulan, pengolahan dan analisa data dinas;
- c. Pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
- d. Pengelolaan administrasi keuangan;
- e. Pengelolaan situs web dinas;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan kinerja dinas.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris dan dibantu oleh:

1. Sub Bagian Program dan Pelaporan, mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan data dan program dinas. Fungsi dari Sub Bagian Program dan Pelaporan adalah:
 - a. Penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program dinas;
 - b. Pengumpulan, pengolahan dan analisis data dinas;
 - c. Pelaksanaan pembinaan hubungan masyarakat;
 - d. Pengelolaan situs web dinas; dan
 - e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan penyusunan pelaporan kinerja dinas.
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian dinas. Fungsi dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah:
 - a. Pelaksanaan pengelolaan administrasi umum, urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan dan perjalanan dinas;
 - b. Pengadaan, pemeliharaan dan inventarisasi perlengkapan;
 - c. Pengelolaan administrasi kepegawaian dinas.
3. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu sekretaris melaksanakan penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan dinas. Fungsi dari Sub Bagian Keuangan adalah:
 - a. Pengelolaan administrasi keuangan dinas
 - b. Pengelolaan administrasi penyusunan anggaran dinas;
 - c. Pengelolaan, pengendalian dan pertanggungjawaban administrasi keuangan dinas;
4. Bidang Perumahan dan Pemukiman mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan perumahan dan pemukiman. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Bidang Perumahan dan Pemukiman mempunyai fungsi:
 - a. Pengelolaan sarana dan prasarana perumahan dan pemukiman; dan
 - b. Pengelolaan pembangunan perumahan dan pemukiman. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Bidang Perumahan dan

Pemukiman dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh Seksi Sarana dan Prasarana dan Seksi Pembangunan.

5. Bidang Tata Bangunan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan tata bangunan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Bidang Tata Bangunan mempunyai fungsi:
 - a. Pengelolaan dan pengendalian bangunan non perumahan; dan
 - b. Pengelolaan dan pengawasan bangunan non perumahan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Bidang Tata Bangunan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh Seksi Pengendalian Bangunan Non Perumahan, dan Seksi Pengawasan Bangunan Non Perumahan
6. Bidang Jasa Konstruksi mempunyai tugas mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan teknik jasa konstruksi bangunan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Bidang Jasa Konstruksi mempunyai fungsi:
 - a. Pengelolaan pembinaan kemitraan dan sumber daya manusia (SDM) usaha jasa konstruksi; dan
 - b. Pengelolaan pembinaan teknik jasa konstruksi. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, Bidang Tata Bangunan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan dibantu oleh Seksi Kemitraan dan Sumber Daya Manusia, dan Seksi Teknik Jasa Konstruksi.
7. Unit Pelaksana Teknis dibentuk untuk melaksanakan sebagian tugas teknis dinas. Pembentukan Unit Pelaksana teknis diatur dengan Peraturan Bupati.
8. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahlian. Setiap kelompok dipimpin oleh seorang koordinator yang ditunjuk diantara tenaga fungsional yang ada di lingkungan dinas daerah. Nama dan jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis, kebutuhan dan beban kerja yang diatur lebih lanjut dengan peraturan bupati.

4.2. Profil Responden

Profil responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah 3 kriteria yaitu jenis kelamin, pendidikan, dan masa bekerja. Berikut ini hasil data responden di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor

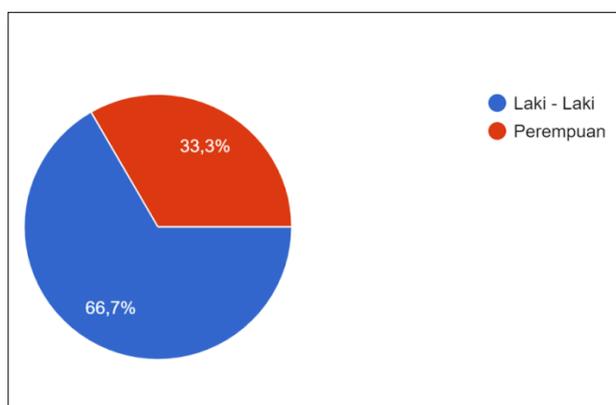
1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Data Pegawai ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	Laki – Laki	63	67,7%
2.	Perempuan	30	32,3%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data Kuisisioner 2022



Gambar 4. 1. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data di atas bahwa pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Perumahan Kabupaten Bogor berjenis kelamin laki – laki berjumlah 63 dengan persentase 67,7%, dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 dengan persentase 32,2%.

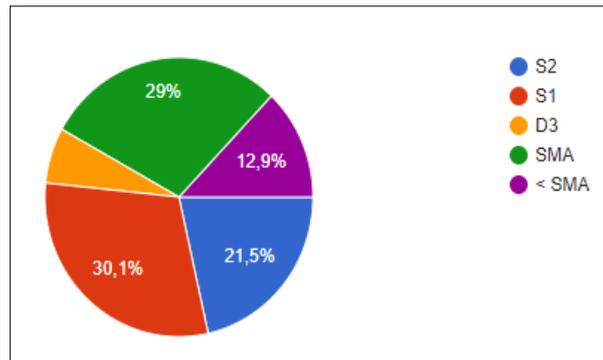
2. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2

Data Pegawai ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	S2	20	21,5%
2.	S1	28	30,1%
3.	D3	6	6,5%
4.	SMA	27	29%
5.	< SMA	12	12,9%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data Kuisisioner (Tahun 2022)



Gambar 4. 2. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas dapat diketahui mayoritas pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor S1 berjumlah 28 dengan persentase 30,1%, dan minoritas D3 berjumlah 6 dengan persentase 6,5%.

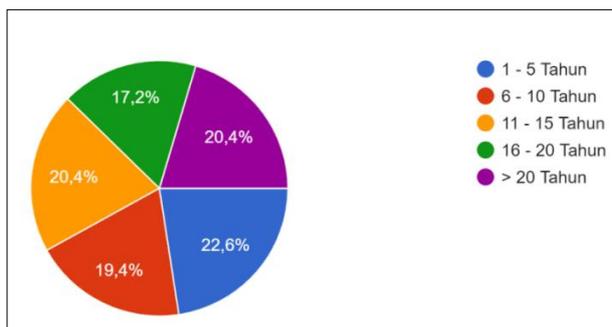
3. Masa Bekerja

Tabel 4.3

Data Pegawai ASN Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor Berdasarkan Masa Bekerja

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	1 – 5 Tahun	21	22,6%
2.	6 – 10 Tahun	18	19,4%
3.	11 – 15 Tahun	19	20,4%
4.	16 – 20 Tahun	16	17,2%
5.	> 20 Tahun	19	20,4%
Jumlah		93	100%

Sumber : Data Kuisisioner (Tahun 2022)



Gambar 4. 3. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berdasarkan data di atas dapat diketahui mayoritas pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor 1 – 5 Tahun berjumlah 21 dengan persentase 22,6%, dan minoritas 16 – 20 Tahun berjumlah 16 dengan persentase 17,2%

4.3. Analisis Data

4.3.1 Uji validitas

Dalam melakukan uji validitas terhadap variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai menggunakan SPSS 25 pada taraf nyata atau tingkat signifikan sebesar 0,05. Dengan nilai $r_{tabel} = 0,374$. Kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk mengetahui apakah butir pernyataan dikatakan valid atau tidak. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 dan 4.5

Tabel 4.4
Uji validitas kompetensi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Pengetahuan					
1.	Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini	0.605	0.374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Saat ini saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya	0.794	0.374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Intansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas	0.612	0.374	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Keterampilan					
4.	Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi	0.760	0.374	r hitung > r tabel	Valid
5.	Saya dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan	0.828	0.374	r hitung > r tabel	Valid
6.	Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	0.716	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Sikap					
7.	Saya mampu bekerja dalam tekanan dan profesional	0.820	0.374	r hitung > r tabel	Valid
8.	Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif	0.680	0.374	r hitung > r tabel	Valid
9.	Saya memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0.824	0.374	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Kompetensi pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 28 responden dan digambarkan dalam 9 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien r hitung > 0,36

Tabel 4.5
Uji validitas kinerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan	Kesimpulan
Kualitas kerja					
1.	selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi	0.602	0.374	r hitung > r tabel	Valid
2.	Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat	0.725	0.374	r hitung > r tabel	Valid
3.	Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan dan mendapatkan hasil yang memuaskan	0.669	0.374	r hitung > r tabel	Valid

Kuantitas kerja					
4.	Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi	0.772	0.374	r hitung > r tabel	Valid
5.	Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan	0.855	0.374	r hitung > r tabel	Valid
6.	Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik	0.823	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Pelaksanaan Tugas					
7.	Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku	0.820	0.374	r hitung > r tabel	Valid
8.	Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan	0.832	0.374	r hitung > r tabel	Valid
9.	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya milik	0.818	0.374	r hitung > r tabel	Valid
Tanggung Jawab					
10.	Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi	0.403	0.374	r hitung > r tabel	Valid
11.	Saya dapat menghargai waktu yang ditetapkan oleh instansi	0.768	0.374	r hitung > r tabel	Valid
12.	Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik	0.856	0.374	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja pegawai dengan sampel yang diteliti sebanyak 28 responden dan digambarkan dalam 12 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien r hitung > 0,374.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten sehingga pernyataan kuisisioner dapat dikatakan handal. Pernyataan kuisisioner dapat dikatakan handal apabila memiliki koefisien *Alpha Cronbach's* 0,8 – 1,0 (sugiyono, 2017) Berikut hasil uji reabilitas terhadap variabel kompetensi pegawai dan varibel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

Sumber : Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's Alpha* Kompetensi pegawai sebesar 0,915 dimana nilai 0,915 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada disiplin kerja pegawai itu dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12

Sumber : Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's Alpha* Kinerja pegawai sebesar 0,928 dimana nilai 0,928 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada disiplin kerja pegawai itu dinyatakan reliabel.

4.4. Hasil Penelitian

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator kompetensi pegawai dan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor dan kemudian akan diolah lebih lanjut menggunakan program software Microsoft Office 2010.

4.4.1 Kompetensi Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

Penelitian pada variabel kompetensi pegawai terdiri dari 9 pernyataan indikator yang berasal dari 3 indikator, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan frekuensi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

1. Pengetahuan

Tabel 4.8

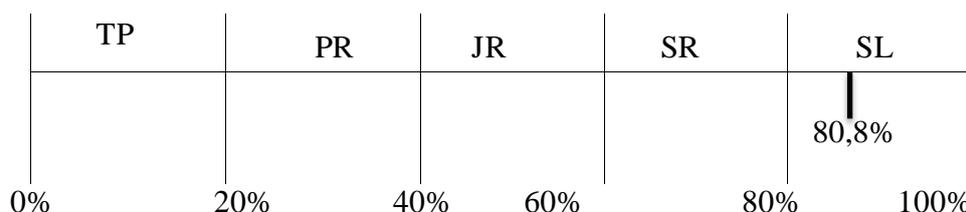
” Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	27	135	29%
Sering	4	43	172	46,2%
Jarang	3	23	69	24,7%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	376	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{376}{465} \times 100 = 80,8\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait ” Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini” yaitu sebanyak 27 responden (29%), sering sebanyak 43 responden (46,2%), jarang sebanyak 23 responden (24,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 80,2% yang berada pada tingkat kategori selalu.

Tabel 4.9

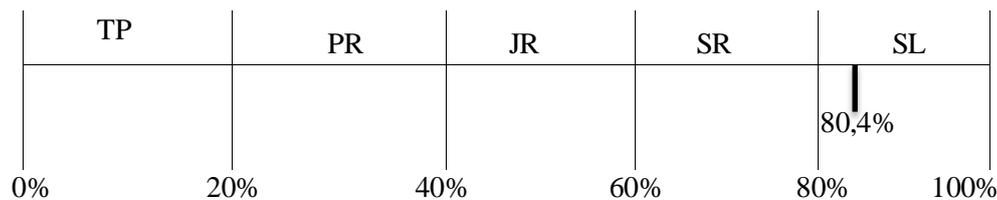
” Saat ini saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	24,7%
Sering	4	49	196	52,7%
Jarang	3	21	63	22,6%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	374	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{374}{465} \times 100 = 80,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Saat ini saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya” yaitu sebanyak 23 responden (24,7%), sering sebanyak 49 responden (52,7%), jarang sebanyak 21 responden (22,6%). Total skor yang diperoleh sebesar 80,4% yang berada pada tingkat kategori selalu.

Tabel 4.10

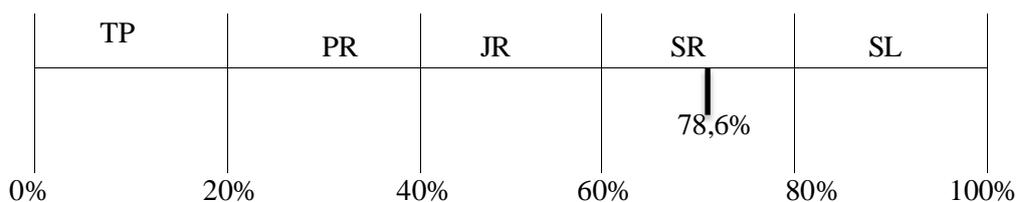
” Intansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	22,6%
Sering	4	43	172	46,2%
Jarang	3	28	84	30,1%
Pernah	2	1	2	1,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	361	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{361}{465} \times 100 = 78,6\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Saat ini saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya” yaitu sebanyak 21 responden (22,6%), sering sebanyak 43 responden (46,2%), jarang sebanyak 28 responden (30,1%). Dan pernah sebanyak 1 responden (1,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 78,6% yang berada pada tingkat kategori sering.

2. Keterampilan

Tabel 4.11

” Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	26	130	28%
Sering	4	47	188	50,5%
Jarang	3	20	60	21,5%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	378	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{378}{465} \times 100 = 81,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait ” Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi” yaitu sebanyak 26 responden (28%), sering sebanyak 47 responden (50,5%), jarang sebanyak 20 responden (21,5%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,2 % yang berada pada tingkat kategori selalu.

Tabel 4.12

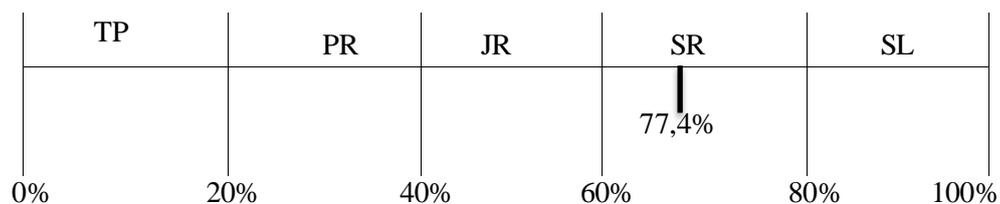
” Saya dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	22,6%
Sering	4	41	164	44,1%
Jarang	3	29	87	31,2%
Pernah	2	2	4	2,2%
Tidak Pernah	1	-	0	0
Jumlah		93	360	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{360}{465} \times 100 = 77,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang

menyatakan selalu terkait ” Saya dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan” yaitu sebanyak 21 responden (22,6%), sering sebanyak 41 responden (44,1%), jarang sebanyak 29 responden (33,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 77,4 % yang berada pada tingkat kategori sering.

Tabel 4.13

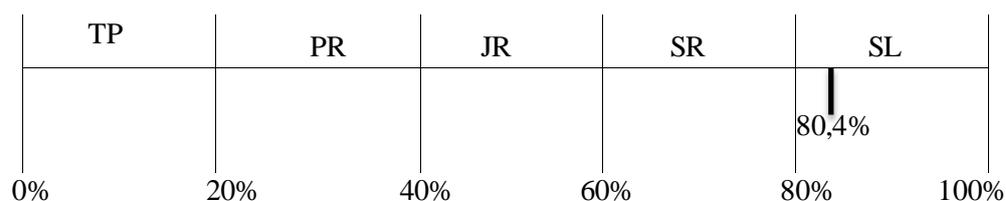
” Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	24,7%
Sering	4	50	200	53,8%
Jarang	3	19	57	20,4%
Pernah	2	1	2	1,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	374	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{374}{465} \times 100 = 80,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait ” Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik” yaitu sebanyak 23 responden (24,7%), sering sebanyak 50 responden (53,8%), jarang sebanyak 19 responden (20,4%). Dan pernah sebanyak 1 responden (1,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 80,4 % yang berada pada tingkat kategori selalu.

3. Sikap

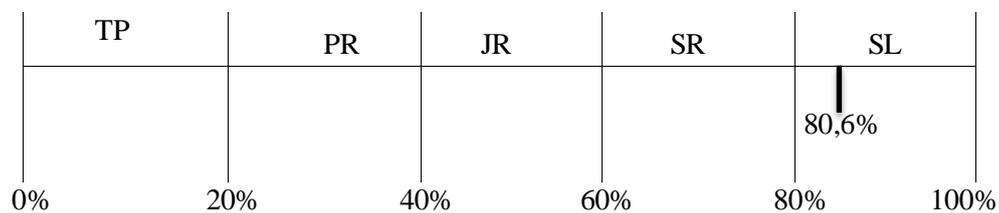
Tabel 4.14
” Saya mampu bekerja dalam tekanan dan profesional”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	25	125	26,9%
Sering	4	46	184	49,5%
Jarang	3	22	66	23,7%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	375	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{375}{465} \times 100 = 80,6\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Saya mampu bekerja dalam tekanan dan profesional” yaitu sebanyak 25 responden (26,9%), sering sebanyak 46 responden (49,5%), jarang sebanyak 22 responden (23,7%).. Total skor yang diperoleh sebesar 80,6 % yang berada pada tingkat kategori selalu.

Tabel 4.15

” Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	23,7%
Sering	4	44	176	47,3%
Jarang	3	24	72	25,8%
Pernah	2	3	6	3,2%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	358	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{358}{465} \times 100 = 76,9\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif” yaitu sebanyak 22 responden (23,7%), sering sebanyak 44 responden (47,3%), jarang sebanyak 24 responden (25,8%). Dan pernah sebanyak 3 responden (3,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 76,9 % yang berada pada tingkat kategori sering.

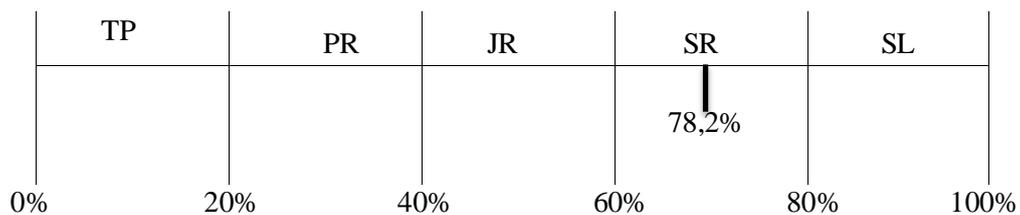
Tabel 4.16
 ” Saya memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	24,7%
Sering	4	42	168	45,2%
Jarang	3	25	75	26,9%
Pernah	2	3	6	3,2%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	364	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{364}{465} \times 100 = 78,2\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif” yaitu sebanyak 23 responden (24,7%), sering sebanyak 42 responden (45,2%), jarang sebanyak 25 responden (26,9%). Dan pernah sebanyak 3 responden (3,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 78,2 % yang berada pada tingkat kategori sering.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kompetensi Pegawai

No	Pernyataan	Total Responden
Pengetahuan		
1.	Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini	80,8%
2.	Saat ini saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya	80,4%
3.	Intansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas	78,6%
Total Rata – Rata		80%
Keterampilan		
4.	Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi	81,2%
5.	Saya dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan	77,4%
6.	Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	80,4%
Total Rata – Rata		79,7%
Sikap		
7.	Saya mampu bekerja dalam tekanan dan profesional	80,6%
8.	Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif	76,9%
9.	Saya memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	78,2%
Total Rata – Rata		78,7%
Total Rata – Rata Keseluruhan		79,4%

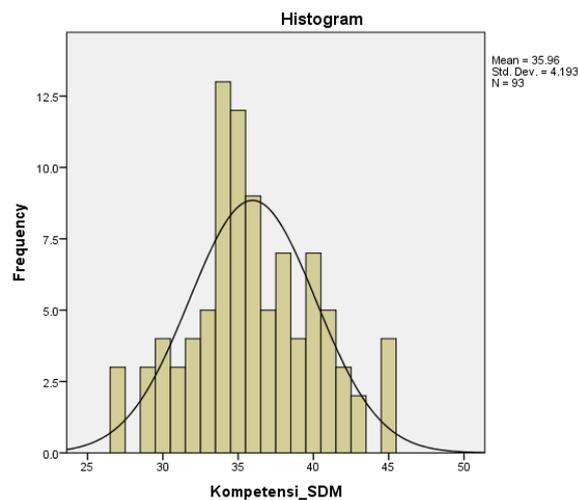
Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi pegawai diperoleh rata – rata total skor sebesar 79,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai termasuk dalam kategori Baik. Variabel kompetensi memiliki 3 indikator yaitu indikator pengetahuan dengan rata – rata skor sebesar 80%, indikator keterampilan dengan rata – rata skor sebesar 79,7%, dan indikator sikap dengan rata – rata skor sebesar 78,7%. Demikian dapat disimpulkan rata – rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator

pengetahuan yaitu sebesar 80%, sedangkan rata – rata skor terendah adalah indikator sikap yaitu sebesar 78,7%.

Tabel 4.18
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kompetensi_SDM		
N	Valid	93
	Missing	0
Mean		35.96
Std. Error of Mean		.435
Median		35.00
Mode		34
Std. Deviation		4.193
Variance		17.585
Range		18
Minimum		27
Maximum		45
Sum		3344



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4. 4. Histogram Kompetensi Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui bagaimana kompetensi sumber daya manusia yang berada di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sbagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{item pernyataan}) \text{ skor tertinggi } (\sum \text{item pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritik} = \frac{1(9)+5(9)}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 35,96 dan skor rata – rata teoritik sebesar 27. Skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata – rata teoritik, sehingga dikatakan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Perumahan kawasan permukiman dan pertanahan kabupaten bogor tergolong kategori nilai baik ($35,96 > 27$).

4.4.2 Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor

1. Kualitas kerja

Tabel 4.19

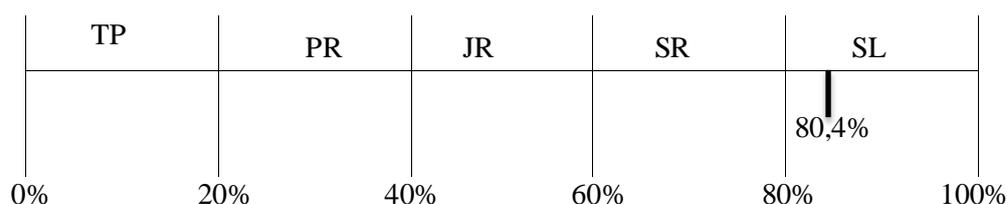
” selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	25	125	26,9%
Sering	4	45	180	48,4%
Jarang	3	23	69	24,7%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	374	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{374}{465} \times 100 = 80,4 \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu

terkait” selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi” yaitu sebanyak 25 responden (26,9%), sering sebanyak 45 responden (48,4%), jarang sebanyak 23 responden (24,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 80,4 % yang berada pada tingkat kategori selalu.

Tabel 4.20

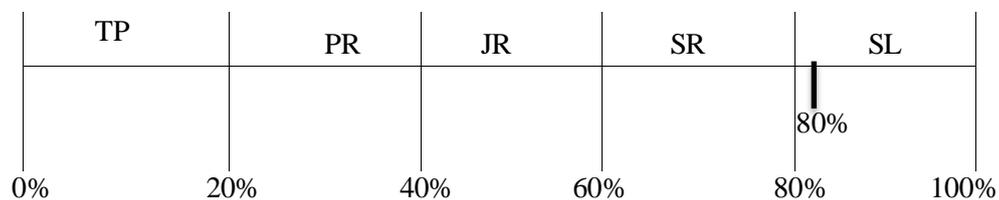
” Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	25	125	26,9%
Sering	4	44	176	47,3%
Jarang	3	23	69	24,7%
Pernah	2	1	2	1,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	372	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{372}{465} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat” yaitu sebanyak 25 responden (26,9%), sering sebanyak 44 responden (47,3%), jarang sebanyak 23 responden (24,7%). Dan pernah sebanyak 1 responden (1,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 80 % yang berada pada tingkat kategori selalu.

Tabel 4.21

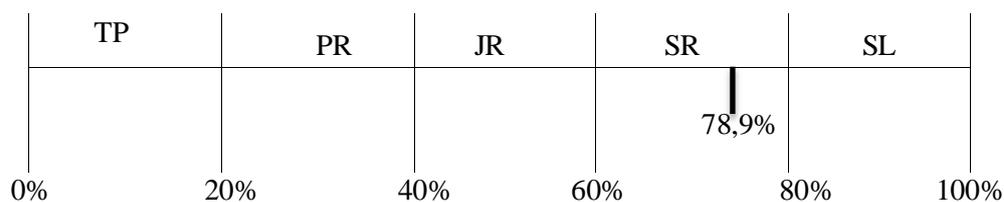
” Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan dan mendapatkan hasil yang memuaskan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	25,8%
Sering	4	41	164	44,1%
Jarang	3	27	81	29%
Pernah	2	1	2	1,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	367	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{367}{465} \times 100 = 78,9\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat” yaitu sebanyak 24 responden (25,8%), sering sebanyak 41 responden (44,1%), jarang sebanyak 27 responden (29%). Dan pernah sebanyak 1 responden (1,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 78,9 % yang berada pada tingkat kategori sering..

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.22

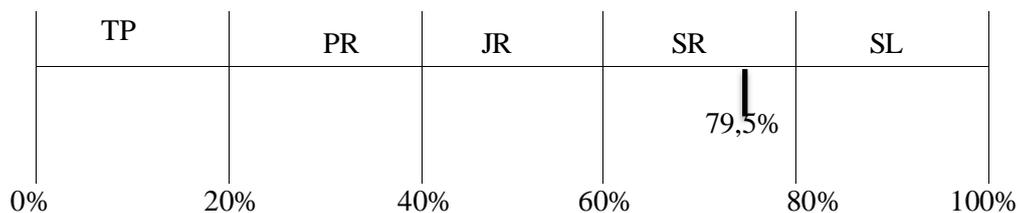
” Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	26	130	28%
Sering	4	42	168	45,1%
Jarang	3	22	66	23,7%
Pernah	2	3	6	3,2%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	370	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{370}{465} \times 100 = 79,5\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi” yaitu sebanyak 26 responden (28%), sering sebanyak 42 responden (45,1%), jarang sebanyak 22 responden (23,7%). Dan pernah sebanyak 3 responden (3,2%). Total skor yang diperoleh sebesar 79,5 % yang berada pada tingkat kategori sering .

Tabel 4.23

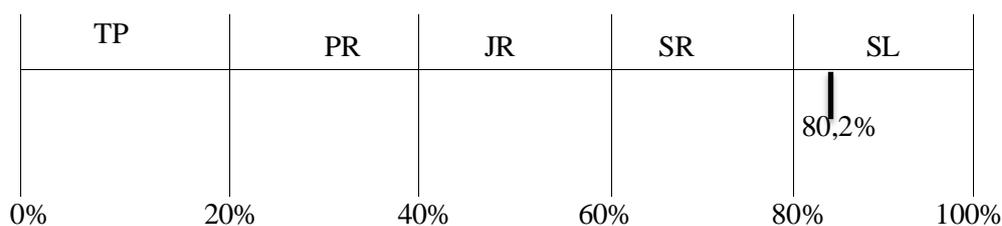
” Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	24,7%
Sering	4	48	192	51,6%
Jarang	3	22	66	23,7%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	373	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{373}{465} \times 100 = 80,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan” yaitu sebanyak 23 responden (24,7%), sering sebanyak 48 responden (51,6%), jarang sebanyak 22 responden (23,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 80,2 % yang berada pada tingkat kategori selalu .

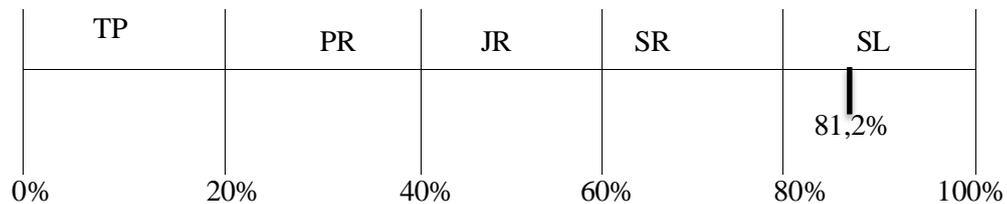
Tabel 4.24
” Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	25,8%
Sering	4	51	204	54,8%
Jarang	3	18	54	19,4%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	378	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{378}{465} \times 100 = 81,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik” yaitu sebanyak 24 responden (25,8%), sering sebanyak 51 responden (54,8%), jarang sebanyak 18 responden (19,4%). Total skor yang diperoleh sebesar 81,2 % yang berada pada tingkat kategori selalu .

3. Pelaksanaan Tugas

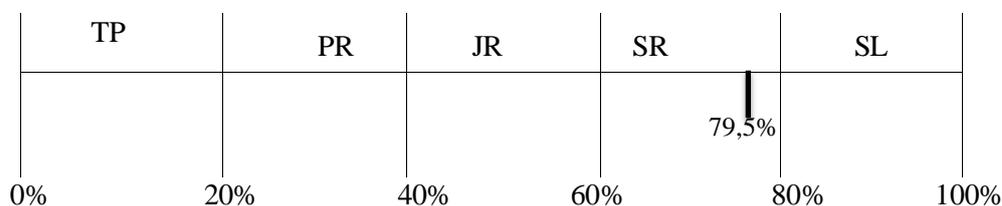
Tabel 4.25
” Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	105	22,6%
Sering	4	49	196	52,7%
Jarang	3	21	69	24,7%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	370	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{370}{465} \times 100 = 79,5\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku” yaitu sebanyak 21 responden (22,6%), sering sebanyak 49 responden (52,7%), jarang sebanyak 23 responden (24,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 79,5 % yang berada pada tingkat kategori sering .

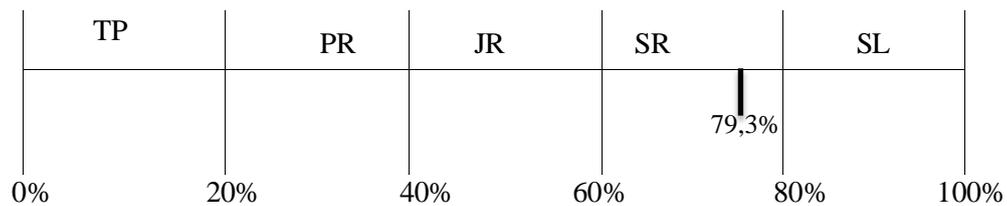
Tabel 4.26
” Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	23,7%
Sering	4	47	188	50,5%
Jarang	3	23	69	24,7%
Pernah	2	1	2	1,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	369	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{369}{465} \times 100 = 79,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan” yaitu sebanyak 22 responden (23,7%), sering sebanyak 47 responden (50,5%), jarang sebanyak 23 responden (24,7%). Dan pernah sebanyak 1 (1,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 79,3 % yang berada pada tingkat kategori sering .

Tabel 4.27
 ” Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki”

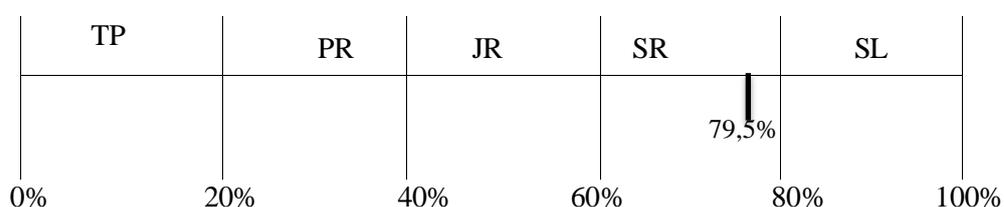
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	22,6%
Sering	4	49	196	52,7%
Jarang	3	23	69	24,7%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	370	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\text{Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{370}{465} \times 100 = 79,5\%$$



Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait” Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki” yaitu sebanyak 21 responden (22,6%), sering sebanyak 49 responden (52,7%), jarang sebanyak 23 responden (24,7%). Total skor yang diperoleh sebesar 79,5 % yang berada pada tingkat kategori sering .

4. Tanggung Jawab

Tabel 4.28

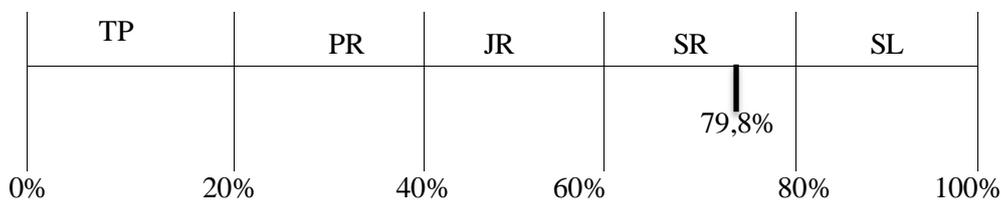
” Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	27	135	29%
Sering	4	42	168	45,2%
Jarang	3	20	60	21,5%
Pernah	2	4	8	4,3%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	371	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{367}{465} \times 100 = 79,8\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait ” Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi” yaitu sebanyak 27 responden (29%), sering sebanyak 42 responden (45,2%), jarang sebanyak 20 responden (21,5%). Dan pernah sebanyak 4 responden (4,3%). Total skor yang diperoleh sebesar 79,8 % yang berada pada tingkat kategori sering.

Tabel 4.29

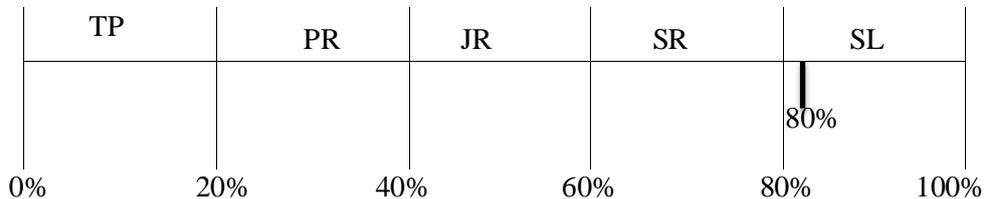
” Saya dapat menghargai waktu sesuai dengan ketetapan waktu yang ditetapkan oleh instansi ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	24,7%
Sering	4	48	192	51,6%
Jarang	3	21	63	22,6%
Pernah	2	1	2	1,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	372	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{372}{465} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait ” Saya dapat menghargai waktu sesuai dengan ketetapan waktu yang ditetapkan oleh instansi ” yaitu sebanyak 23 responden (24,7%), sering sebanyak 48 responden (51,6%), jarang sebanyak 21 responden (22,6%). Dan pernah sebanyak 1 responden (1,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 79,1 % yang berada pada tingkat kategori sering.

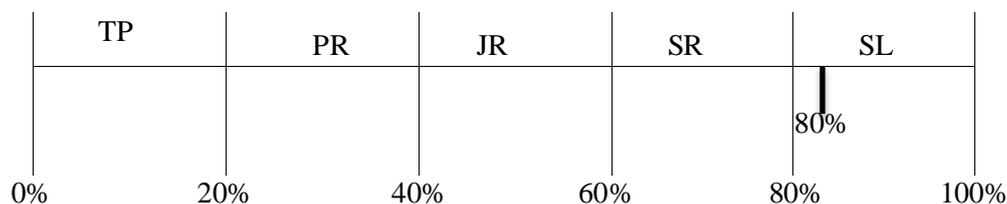
Tabel 4.30
 ” Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	26	130	28%
Sering	4	42	168	45,2%
Jarang	3	24	72	25,8%
Pernah	2	1	2	1,1%
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		93	372	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (Tahun 2022)

Total dalam pengumpulan data angket :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{372}{465} \times 100 = 80, \% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Responden yang menyatakan selalu terkait ” Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik” yaitu sebanyak 26 responden (28%), sering sebanyak 42 responden (45,2%), jarang sebanyak 24 responden (25,8%). Dan pernah sebanyak 1 responden (1,1%). Total skor yang diperoleh sebesar 80 % yang berada pada tingkat kategori selalu

Tabel 4.31
Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Total Responden
Kualitas Kerja		
1.	selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi	80,4%
2.	Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat	80%
3.	Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan dan mendapatkan hasil yang memuaskan	78,9%
Total Rata – Rata		79,8%
Kuantitas Kerja		
4.	Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi	79,5%
5.	Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan	80,2%
6.	Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik	81,2%
Total Rata – Rata		80,3%
Pelaksanaan Tugas		
7.	Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku	79,5%
8.	Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan	79,3%
9.	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	79,5%
Total Rata – Rata		79,4%
Tanggung Jawab		
10.	Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi	79,8%
11.	Saya dapat menghargai waktu yang ditetapkan oleh instansi	80%
12.	Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik	80%
Total Rata – Rata		79,9%
Total Rata – Rata Keseluruhan		79,8%

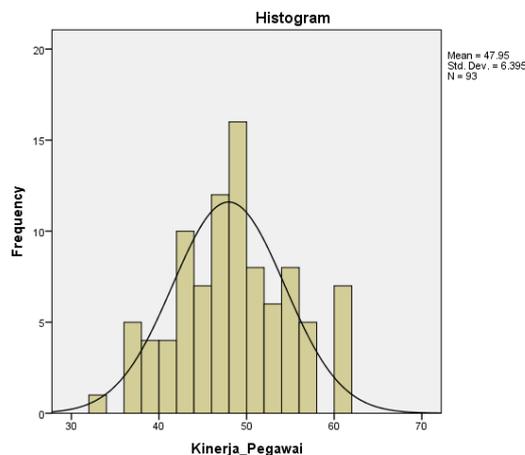
Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi pegawai diperoleh rata – rata total skor sebesar 79,8%. Hal ini menunjukkan bahwa

Kinerja pegawai termasuk dalam kategori Baik. Variabel kinerja memiliki 4 indikator yaitu indikator Kualitas kerja dengan rata – rata skor sebesar 79,8%, indikator kuantitas kerja dengan rata – rata skor sebesar 80,3%, indikator Pelaksanaan tugas dengan rata – rata skor sebesar 79,4%. Dan indikator tanggung jawab dengan rata – rata skor 79,9%. Demikian dapat disimpulkan rata – rata skor total yang paling besar nilainya adalah indikator Kuantitas kerja yaitu sebesar 80,3%, sedangkan rata – rata skor terendah adalah indikator pelaksanaan tugas yaitu sebesar 79,4%

Tabel 4.32
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics		
Kinerja_Pegawai		
N	Valid	93
	Missing	0
Mean		47.95
Std. Error of Mean		.663
Median		48.00
Mode		48
Std. Deviation		6.395
Variance		40.899
Range		27
Minimum		33
Maximum		60
Sum		4459



Gambar 4. 5. Histogram Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui bagaimana kompetensi sumber daya manusia yang berada di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sbegai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{skor terendah} (\sum \text{item pernyataan}) \text{skor tertinggi} (\sum \text{item pernyataan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritik} = \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 47,95 dan skor rata – rata teoritik sebesar 36. Skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata – rata teoritik, sehingga dikatakan kompetensi sumber daya manusia di Dinas Perumahan kawasan permukiman dan pertanahan kabupaten bogor tergolong kategori nilai baik ($47,95 > 36$).

4.4.3 Faktor – faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

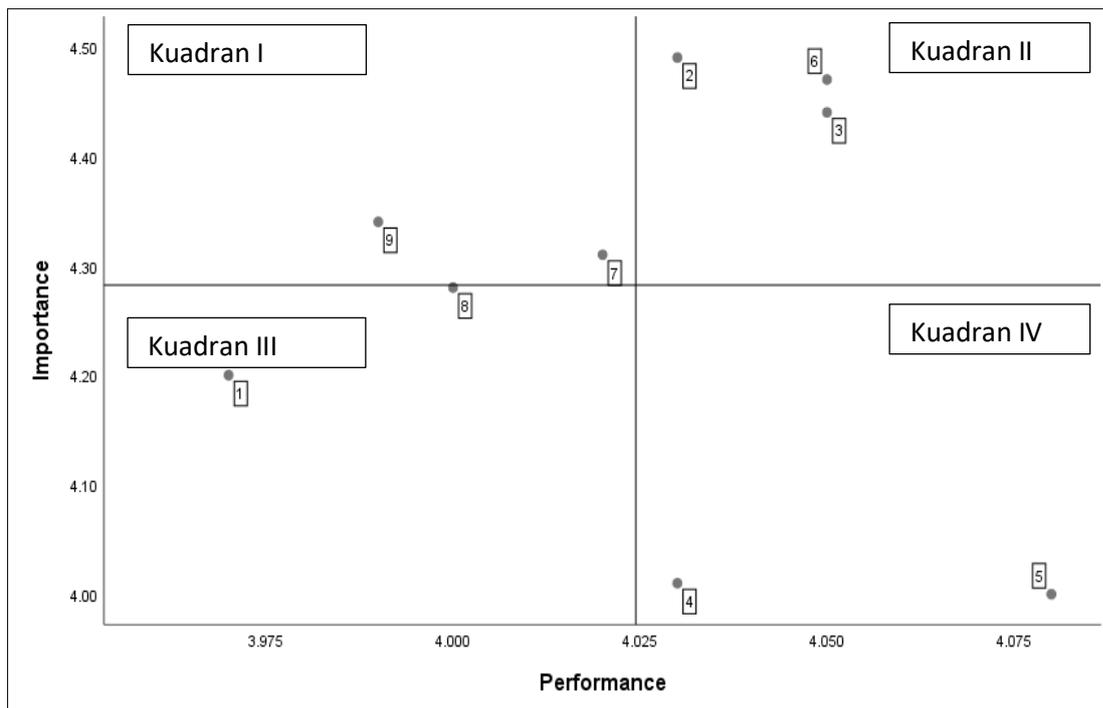
Untuk mengetahui kondisi faktor kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan kabupaten bogor, dilakukan metode IPA (*Important performance analysis*), disediakan data pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.33
Rata – Rata Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kompetensi

No	Pernyataan	Penting (X)	Berpengaruh (Y)	Skor
1.	Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini	4.20	3.97	16.69
2.	Saat ini saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya	4.49	4.03	18.11
3.	Intansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami	4.44	4.05	17.99
4.	Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi	4.01	4.03	16.16
5.	Saya dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan	4.00	4.08	16.32
6.	Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	4.47	4.05	18.12
7.	Saya mampu bekerja dalam tekanan dan profesional	4.31	4.02	17.33
8.	Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif	4.28	4.00	17.12

9.	Saya memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	4.34	3.99	17.33
Jumlah		38.56	36.22	155.17
Rata – Rata		4.28	4.02	17.24

Sumber : Data Primer diolah (Tahun 2022)



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4.6 Hasil Matriks IPA Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dari gambar matriks diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing kuadran memiliki item dari Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia yang penulis masukkan kedalam pernyataan kuesioner, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

Kuadran I (Penting, Tidak berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran I hanya ada dua faktor, yaitu :

1. Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, Saya memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan. Dan
2. Menunjukkan bahwa faktor kompetensi yang dianggap sangat penting bagi kinerja pegawai.

akan tetapi individu belum dapat maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan. Hal ini menjadi prioritas bagi pihak instansi untuk diperbaiki secara terus menerus.

Kuadran II (Penting, Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran II yaitu :

1. Saat ini mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan.
2. Instansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas.
3. Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Menunjukkan bahwa faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia berhasil dilaksanakan pihak instansi, dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh oleh pegawai, maka kewajiban dari pihak instansi adalah terus memberikan dorongan dan pemahaman agar mempertahankan kinerjanya.

Kuadran III (Tidak Penting, Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran III yaitu :

1. Pengetahuan semakin bertambah saat bekerja di bidang ini.
2. Saya selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif.

Menunjukkan beberapa faktor yang memang dianggap kurang penting pengaruhnya bagi pegawai, pelaksanaannya oleh pihak instansi biasa-biasa saja dianggap kurang penting dan kurang berpengaruh.

Kuadran IV (Tidak Penting, Berpengaruh) :

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran IV yaitu :

1. dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan,
2. Saya sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi.

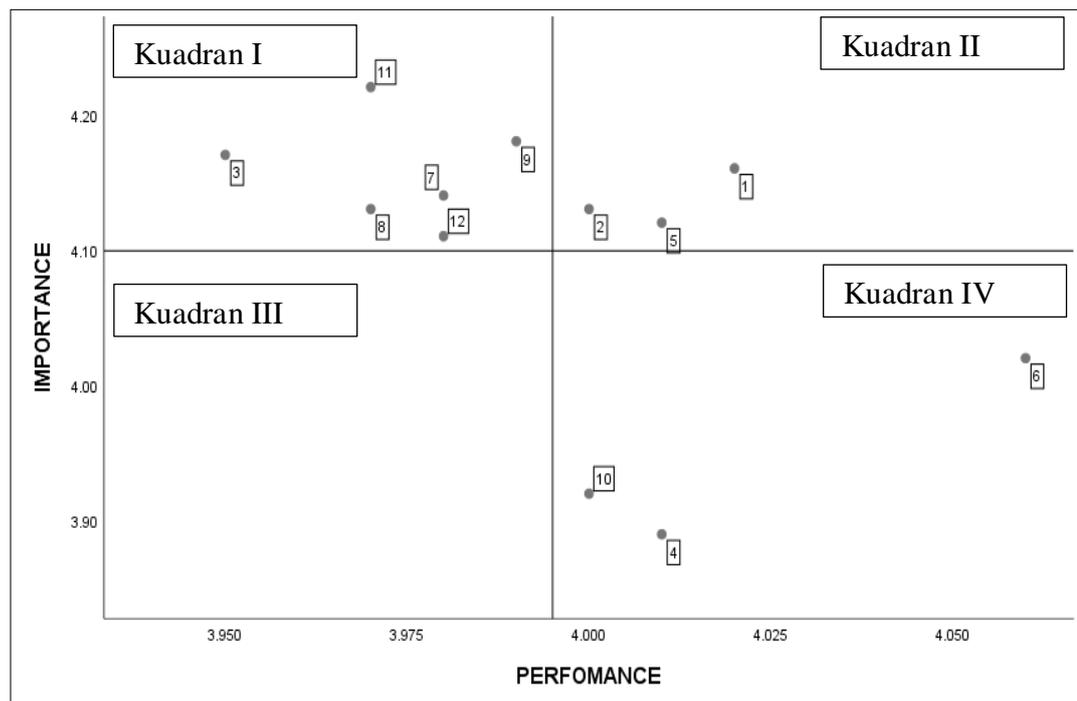
Menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat berpengaruh.

Tabel 4.34

Rata – Rata Rekapitulasi Hasil Kuisisioner Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Penting (X)	Berpengaruh (Y)	Skor
1.	selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi	4.16	4.02	16.73
2.	Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat	4.13	4.00	16.52
3.	Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan	4.17	3.95	16.46
4.	Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi	3.89	4.01	15.61
5.	Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan	4.12	4.01	16.52
6.	Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik	4.02	4.06	16.35
7.	Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku	4.14	3.98	16.47
8.	Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan	4.13	3.97	16.38
9.	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	4.18	3.99	16.69
10.	Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi	3.92	4.00	15.70
11.	Saya dapat menghargai waktu yang ditetapkan oleh instansi	4.22	4.01	16.72
12	Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik	4.11	3.98	16.34
Jumlah		49.19	47.98	196.49
Rata – Rata		4.00	4.10	16.37

Sumber : Data Primer diolah (Tahun 2022)



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4.7 Hasil Matriks IPA Faktor Kinerja Pegawai

Dari gambar matriks diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing kuadran memiliki item dari Faktor Kinerja Pegawai yang penulis masukkan kedalam pernyataan kuesioner, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

Kuadran I (Penting, Tidak berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran I hanya ada 6 faktor, yaitu :

1. Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan.
2. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku.
3. Konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan.
4. Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.
5. dapat menghargai waktu yang ditetapkan oleh instansi.
6. Selalu menuntaskan pekerjaan yang diterima dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.

akan tetapi belum dapat maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan. Hal ini menjadi prioritas bagi pihak instansi untuk diperbaiki secara terus menerus.

Kuadran II (Penting, Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran II yaitu :

1. selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi.
2. Pegawai berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.
3. Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menunjukkan bahwa faktor kinerja berhasil dilaksanakan pihak instansi, dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh oleh pegawai, maka kewajiban dari pihak instansi adalah terus memberikan dorongan dan pemahaman agar mempertahankan kinerjanya.

Kuadran III (Tidak Penting, Tidak Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran III tidak ada artinya, tidak penting pada faktor kinerja.

Kuadran IV (Tidak Penting, Berpengaruh)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran IV yaitu :

1. Dalam lingkungan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi, Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
2. Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas di banding urusan pribadi.

Menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat berpengaruh.

4.5. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai kompetensi sumber daya manusia menunjukkan total rata rata secara keseluruhan sebesar 79,4% dan untuk keseluruhan rata – rata kinerja pegawai 79,8%. Dan dari hasil keseluruhan tersebut terdapat beberapa keterangan yakni :

a. Analisis Deskriptif Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pada tabel 4.17 menunjukkan data yang membahas mengenai rekapitulasi Kompetensi sumber daya manusia. Hasil analisis deskriptif pada tabel tersebut terdapat Indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator pengetahuan sebesar 80%. Responden memberikan jawaban yang sangat baik pada instrumen indikator pengetahuan. Artinya karena pegawai merasa pengetahuan mereka semakin bertambah saat bekerja di instansi, mengerjakan

pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, dan juga instansi selalu mendorong serta memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas, sehingga pegawai memberikan jawaban yang cukup baik di indikator pengetahuan dan mendapatkan nilai terbesar diantara indikator lainnya.

Analisis deskriptif pada kompetensi sumber daya manusia juga terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yakni indikator Sikap dengan nilai sebesar 78,7%. Responden memberikan jawaban yang kurang baik pada instrumen indikator sikap. Karna pegawai masih tidak cukup baik dalam melakukan pekerjaan dibawah tekanan profesional, menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif, dan memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga dapat menyebabkan kinerja yang kurang baik, dan dari pernyataan – pernyataan yang pada indikator sikap, pegawai memberikan jawaban yang kurang baik, sehingga indikator sikap memiliki nilai terendah.

Pada gambar matriks IPA butir pernyataan no 1 berada di kuadran III yang artinya masuk kategori tidak penting dan tidak berpengaruh, sedangkan pada analisis deskriptif pernyataan butir no 1 memiliki nilai yang cukup besar 80,8%, itu artinya terdapat perbedaan antara hasil analisis deskriptif dan analisis IPA untuk pernyataan “pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini” .

Pada analisis deskriptif responden memberikan nilai yang sangat baik sehingga memperoleh hasil yang cukup besar, sedangkan di analisis IPA nilai yang diberikan berada pada tingkat penting dan berpengaruh untuk pernyataan tersebut penting memiliki nilai 4.20 dan berpengaruh memiliki nilai 3.97 sehingga menghasilkan GAP -0,23 dan skor 16,69, GAP tersebut cukup besar sehingga pada analisis IPA untuk pernyataan pada butir no 1, memiliki nilai yang rendah yakni pada kuadran III.

b. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.30 menunjukkan data yang membahas mengenai rekapitulasi Kinerja Pegawai. Hasil analisis deskriptif pada tabel tersebut terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi yakni pada indikator kuantitas kerja sebesar 80,3%. Responden memberikan jawaban yang sangat baik pada instrumen yang ada di indikator kuantitas kerja. Karena dalam lingkungan kerja pegawai dapat memberikan umpan balik bagi instansi, biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik, kesesuaian pernyataan – pernyataan pada indikator kuantitas kerja, sehingga

responden memberikan jawaban yang sangat baik dan indikator kuantitas kerja memiliki nilai terbesar yakni sebesar 80,3%.

Analisis Deskriptif pada kinerja pegawai juga terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator pelaksanaan tugas sebesar 79,4%. Responden memberikan jawaban yang kurang baik pada instrumen indikator tersebut, karena instrumen pada indikator pelaksanaan kerja mengenai, kesesuaian pelaksanaan pekerjaan yang berlaku masih kurang sesuai, dilihat dari jawaban yang diberikan responden melalui poin yang ada di pernyataan tersebut. Lalu konsisten tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan, serta tugas yang dikerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki. Dari pernyataan dan jawaban yang diberikan responden kurang baik terhadap pernyataan – pernyataan pada indikator pelaksanaan tugas sehingga indikator pelaksanaan tugas memiliki nilai terendah yaitu sebesar 79,4%.

2. Analisis IPA (*Important performance analysis*)

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pada analisis deskriptif terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu indikator pengetahuan dengan persentase yakni sebesar 80%. Dan di analisis IPA terdapat dua instrumen indikator pengetahuan yang berada pada Kuadran II. Artinya kedua instrumen tersebut penting dan berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia, instrumen tersebut yaitu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, dan instansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas. Lalu terdapat satu instrumen pada kuadran II yaitu indikator keterampilan yang artinya instrumen pada indikator keterampilan termasuk penting dan berpengaruh dan pada analisis deskriptif rata – rata skor instrumen keterampilan memiliki persentase cukup tinggi yaitu sebesar 79,7%.

Selain itu terdapat satu instrumen pada indikator pengetahuan berada pada kuadran III, yang artinya pernyataan tersebut tidak penting dan tidak berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia. Meskipun terdapat satu instrumen indikator pengetahuan yang berada pada kuadran berbeda tetapi, Antara analisis deskriptif serta Analisis IPA dengan indikator pengetahuan sesuai, karena instrumen pada indikator pengetahuan memiliki nilai tertinggi dan berada pada Kuadran II. Maka dari itu sesuai dengan hasil analisis deskriptif.

Sedangkan nilai terendah pada analisis deskriptif yaitu instrumen indikator sikap dan pada analisis IPA instrumen indikator sikap berada pada

kuadran I yang artinya pernyataan instrumen pada indikator sikap penting dan tidak penting. Karena responden memberikan jawaban dengan persentase yang kurang baik pada setiap instrumen indikator sikap, maka dari itu sikap termasuk lemah karena nilai skor yang dimiliki pada analisis deskriptif merupakan skor nilai terendah.

b. Kinerja Pegawai

Pada analisis deskriptif indikator pelaksanaan tugas memiliki nilai tertinggi di analisis deskriptif yakni sebesar 80,3%. Dan di analisis IPA indikator Kuantitas kerja berada pada Kuadran II. Artinya instrumen indikator Kuantitas Kerja penting dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Instrumen indikator kuantitas kerja, biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh instansi. Lalu terdapat dua instrumen kuantitas kerja yang berada pada kuadran IV artinya dua instrumen indikator kuantitas kerja tidak penting dan berpengaruh. Instrumen berisi, dalam lingkungan kerja memberikan umpan balik bagi instansi, sarana memadai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Artinya Analisis Deskriptif dengan Analisis IPA untuk indikator Kuantitas kerja sesuai karena kuantitas kerja memiliki nilai tertinggi pada analisis deskriptif dan berada pada kuadran II di analisis IPA.

Selain itu pada kuadran II terdapat dua instrumen indikator kualitas kerja yang artinya instrumen tersebut penting dan berpengaruh, indikator kualitas kerja pada analisis deskriptif memiliki nilai skor rata – rata yang cukup tinggi yaitu 79,8%. Karena responden memberikan nilai yang baik pada instrumen kualitas kerja.

Sedangkan instrumen indikator pelaksanaan tugas memiliki nilai terendah pada analisis deskriptif dan berada pada Kuadran I pada analisis IPA yang artinya penting tidak berpengaruh. Artinya indikator Pelaksanaan Tugas pada analisis IPA Instrumen penting tapi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Instrumen indikator pelaksanaan tugas lemah karena responden memberikan nilai yang kurang baik dan memiliki skor nilai rata – rata terkecil diantara indikator lainnya yaitu sebesar 79,4%.

3. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi perbandingan dengan penelitian yang dilakukan peneliti dalam analisis deskriptif, yaitu :

- a. Pada penelitian Indra Marpaung menggunakan indikator kompetensi yaitu. pengetahuan, keterampilan, perilaku, pengalaman berkerja. Berdasarkan indikator yang digunakan pada penelitian Indra Marpaung

untuk indikator pengetahuan, keterampilan, perilaku Dan pengalaman bekerja . diketahui bahwa indikator pengalaman bekerja memiliki (kategori sangat baik) dan lebih dominan diantara variabel lainnya memiliki nilai persentase paling tinggi. Dan pada analisis deskriptif penelitian yang peneliti lakukan bahwa indikator pengetahuan yang memiliki nilai persentase paling tinggi dan lebih dominan yaitu sebesar 80%. Termasuk (kategori sangat baik). Sedangkan pada kinerja pegawai memperoleh hasil yang masuk (kategori sangat baik), dan untuk penelitian yang dilakukan peneliti memperoleh hasil yang masuk (kategori baik).

- b. Pada penelitian Monika Sasari menggunakan indikator kompetensi yaitu, pengetahuan, keterampilan, konsep diri, watak, dan motif. Dari kelima indikator tersebut berdasarkan hasil analisis deskriptif secara langsung untuk indikator pengetahuan pegawai dapat menjalankan tugas – tugas nya dengan baik dan juga pengetahuan dapat secara langsung mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan pegawai harus memiliki keterampilan khusus. Dan motif diketahui pegawai memiliki motif yang relative sama. Dari kelima indikator kompetensi memperoleh hasil yang masuk (kategori baik), untuk penelitian yang dilakukan peneliti memperoleh hasil yang masuk (kategori baik). Begitupun kinerja masuk pada (kategori baik).
- c. Pada penelitian Meydini Suticha menggunakan indikator kompetensi yaitu . pengetahuan, keterampilan, Motif, Sifat, Citra Diri. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Meydini Suticha. Pada analisis dekriptif Kompetensi Variabel X memperoleh hasil 94% dan masuk pada (kategori sangat baik). Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti kompetensi variabel X memiliki nilai 79,4% dan masuk (kategori baik). Sedangkan kinerja pegawai pada penelitian meydini memperoleh hasil sebesar 94,5% (kategori sangat baik), dan pada penelitian yang dilakukan peneliti sebesar 79,8% (kategori baik).
- d. Pada penelitian Umar Makawi menggunakan indikator kompetensi yaitu. pengetahuan, keterampilan, Konsep diri, watak, motif. Berdasarkan indikator yang digunakan pada penelitian Umar makawi diketahui analisis dekriptif untuk indikator pengetahuan memiliki nilai skor pernyataan mean yang diperoleh 4.29 (Kategori Sangat baik). Keterampilan memiliki nilai skor mean 4.19 (kategori sangat baik). konsep diri memiliki nilai skor mean 4.66 (Kategori Sangat baik), dan watak memiliki nilai skor mean 4.31 (Kategori Sangat baik). Secara keseluruhan untuk kompetensi masuk pada (kategori sangat baik). indikator konsep diri yang memiliki nilai tertinggi dengan (kategori sangat baik). Dan pada penelitian yang dilakukan peneliti secara keseluruhan masuk pada (kategori baik). Dan indikator pengetahuan memiliki nilai tertinggi dan termasuk (kategori sangat baik). Sedangkan

kinerja masuk pada (kategori baik), berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti kinerja masuk pada (kategori baik).

- e. Pada penelitian Muhammad Fadhil menggunakan indikator kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap. Dari indikator yang digunakan dipenelitian muhammad fadhil, yakni hasil analisis deskriptif untuk indikator pengetahuan memiliki persentase 89,35% (Kategori Sangat baik). . Keterampilan memiliki nilai persentase 87,4% (Kategori Sangat baik). Dan sikap memiliki nilai persentase 87,5% (Kategori Sangat baik). Dari hasil tersebut dilihat bahwa sikap memiliki nilai persentase paling tinggi yakni 87,5% (Kategori Sangat baik). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti pengetahuan merupakan indikator yang memiliki nilai tertinggi yakni sebesar 80% (Kategori Sangat baik). Keterampilan masuk ke (kategori baik). Dan sikap termasuk (kategori baik). Sedangkan kinerja masuk (kategori baik), sama dengan penelitian yang dilakukan peneliti untuk variabel kinerja.

4. Hipotesis

Tabel 4.35

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.924	4.620		3.230	.002
	Kompetensi	.918	.128	.602	7.196	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil signifikan parameter individual (uji t) yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel kompetensi (X) memiliki nilai signifikan $> 0,05$ dan lebih besar dari nilai t tabel (1,986) yang artinya secara individu variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

1. Hipotesis Statistik

Ho = Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1 = Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Menentukan level of significance (α)

Dalam penelitian ini tingkat signifikannya sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas $df = n - 2$ dan n merupakan jumlah sampel pada penelitian ini. Untuk responden berjumlah 93, diperoleh derajat kebebasan sebesar $93 - 2 = 91$

3. Menentukan t hitung

T hitung diperoleh dari *output* SPSS yakni sebesar $7.196 > t$ tabel 1,986

4. Menolak dan menerima hipotesis

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 4. Di atas, dapat diketahui terdapat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima . artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor. Diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi sumber daya manusia pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan skor empirik (X) sebesar $35.96 >$ skor teoritiknya adalah 27.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor dalam kategori baik, dapat dilihat berdasarkan skor empirik (Y) Sebesar $47.95 >$ skor teoritiknya adalah 36.
3. Hasil metode pengolahan *Importance Performance Analysis* (IPA) menggunakan software aplikasi SPSS 25 mengenai bagaimana faktor kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor , peneliti menggunakan rata – rata untuk mengetahui titik yang akan dimasukkan ke dalam matriks. Dari pengolahan data di metode IPA diperoleh hasil sebagai berikut :
 - 1) Faktor – faktor dalam kuadran II menunjukkan faktor – faktor penting dan berpengaruh adalah sebagai berikut :
 1. Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia
 - a. Saat ini mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan
 - b. Instansi selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau peroses dalam melaksanakan tugas
 - c. Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik
 2. Faktor Kinerja Pegawai
 - a. Selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi
 - b. berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat
 - c. biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah diterapkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor, peneliti mencoba memberikan saran - saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai berikut :

1. Terdapat kelemahan pada dimensi sikap untuk variabel kompetensi dan pelaksanaan Tugas pada variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa

instansi kurang memperhatikan permasalahan dalam kinerja pegawai, oleh karena itu peneliti menyarankan lebih meningkatkan motivasi melalui pelatihan ataupun pembinaan kepada pegawai agar sikap dan pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh pegawai menjadi lebih baik lagi. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar pimpinan lebih memperhatikan aturan atau prosedur pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai apakah sudah sesuai atau belum, agar pelaksanaan tugas jauh lebih baik.

2. Disarankan kepada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor untuk memperhatikan variabel yang menjadi penelitian ini yaitu kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Dengan cara lebih meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Agar pegawai dapat memberikan umpan balik yang baik bagi instansi dan selalu melatih serta meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pegawai pun mendapatkan hasil yang baik.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan metode, variabel dan objek yang berbeda. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- ANUGERAH, I. M. (2016). *PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAERAH (Studi pada 17 SKPD Pemerintah Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison Emron, *et.al.* (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Fauzi, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M.R. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jupiis : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial. Vol 10, No 2. ISSN 11137-24114. Telah terakreditasi SINTA 3, SK 30/3/KPT/2018.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lusi Lasmawati
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 31 Juli 2000
Usia : 22 Tahun
Agama : Islam
Alamat : Kp. Pajeleran RT.05/ RW. 08
Kec. Cibinong Kab. Bogor Kel.Sukahati
Alamat Tinggal : Kp. Pajeleran RT.05/ RW. 08
Kec. Cibinong Kab. Bogor Kel.Sukahati
Motto : Selalu bersikap baiklah kepada seseorang, meski tidak dibalas dengan kebaikan. Karena suatu saat akan ada hal yang luar biasa saat kamu membutuhkannya

Pendidikan

SD : MI Tarbiyatul Aulad
SMP : MTS Al – Huda
SMK : SMK PGRI 1 Cibinong
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Juli 2022

Penulis



(Lusi Lasmawati)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Lokasi Penelitian

 PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
JL. TEGAR BERIMAN CIBINONG - BOGOR 16914
TELP.(021) 8753972, 8753545, 87905814 Fax. (021) 8758968
Email: dpkpp@bogorkab.go.id

SURAT KETERANGAN
NO : 800/4062/Sekre.

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor menerangkan bahwa :

Nama : LUSI LASMAWATI
NPM : 021118107
Program Studi : Manajemen

Yang bersangkutan telah melaksanakan Riset/Magang/Data pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cibinong, 14 Juli 2022

KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN


DEDDY SYARIFUDIN, ST
Pejabat Tingkat I
NIP. 197904232002121002

Lampiran 2. Daftar Pernyataan Pra Survey Kuisisioner

Pernyataan
KOMPETENSI
Pengetahuan:
Pengetahuan saya bertambah saat saya bekerja di instansi ini
Saya memahami proses pekerjaan yang harus dijalankan
Saya dapat bekerja dengan baik
Saya memiliki banyak pengetahuan
Saya memahami pekerjaan yang saya kerjakan
Keterampilan :
Saya merasa dengan mengikuti berbagai pelatihan saya dapat mengembangkan skill yang saya punya
Saya mengikuti pelatihan lebih dari satu kali
Saya Sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi
Saya merasa posisi saya saat ini sesuai dengan skill dan pengetahuan yang saya miliki
Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik
Pengalaman Bekerja :
Saya merasa sudah memiliki banyak pengalaman mengenai pekerjaan saya
Saya sudah memahami situasi di instansi
Dengan pengalaman yang saya miliki saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya
Dengan pengalaman yang saya miliki saya merasa memiliki keahlian dengan bidang yang saya tekuni
Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dipekerjaan saya.

Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian



Yayasan Pakuan Siliwangi
 UNIVERSITAS PAKUAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143

KUESIONER PENELITIAN

Hal: Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bogor
 (DPKPP)

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul: ”**ANALISIS FAKTOR KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN BOGOR.**” maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu), sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan, serta akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Adapun daftar pertanyaan terlampir dan petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut :

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan diperlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pertanyaan ini menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan keterangan sebagai berikut :

Keterangan	Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Angka 1	Tidak Pernah (TR)	Tidak Pernah (TR)
Angka 2	Pernah (PR)	Pernah (PR)
Angka 3	Jarang (JR)	Jarang (JR)
Angka 4	Sering (SR)	Sering (SR)
Angka 5	Selalu (SL)	Selalu (SL)

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bogor, 3 juni 2022

Hormat Saya,

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pakuan

(Lusi Lasmawati)

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk pengisian :

Berikan tanda (√) pada jawaban yang dipilih pada masing – masing pertanyaan dibawah ini.

1. Jenis Kelamin

Laki – Laki Perempuan

2. Pendidikan Terakhir

>SMA SMA D3 S1 S2

3. Masa Bekerja

1 – 5 Tahun

6 – 10 Tahun

11 – 15 Tahun

16 – 20 Tahun

>20 Tahun

4. Pelatihan Yang Pernah Diikuti

Pelatihan sesuai keahlian lebih dari 1 kali

Pelatihan penunjang keahlian lebih dari 1 kali

Pelatihan lainnya lebih dari 1 kali

Tidak pernah mengikuti pelatihan apapun

Daftar Pernyataan Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)

No.	Pernyataan	TP	PR	JR	SR	SL
KOMPETENSI						
Pengetahuan :						
1.	pengetahuan saya semakin bertambah saat bekerja di bidang ini					
2.	Saat ini mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan saya					
3.	Di instansi ini selalu mendorong dan memberikan pemahaman agar pegawai dapat memahami mengenai langkah – langkah atau proses dalam melaksanakan tugas					
Keterampilan :						
4.	Sudah mampu menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi					
5.	Dapat mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan					
6.	Mengikuti berbagai pelatihan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik					
Sikap:						
7.	Mampu bekerja dalam tekanan dan profesional					
8.	Selalu menyikapi permasalahan dengan baik dan berfikir positif					
9.	Memiliki kepekaan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					

Daftar Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	TP	PR	JR	SR	SL
Kinerja pegawai						
Kualitas kerja :						
1.	Selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan organisasi					

2.	Berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat					
3.	Selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi dengan cepat sesuai yang diinginkan dan mendapatkan hasil yang memuaskan					
Kuantitas kerja :						
4.	Dalam lingkungan kerja, saya dan rekan kerja saya dapat memberikan umpan balik bagi instansi					
5.	Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan					
6.	Sarana yang memadai untuk mengerjakan pekerjaan					
Pelaksanaan Tugas :						
7.	Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang berlaku					
8.	Konsistensi tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan					
9.	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
Tanggung Jawab :						
10.	Bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas dari pada urusan pribadi					
11.	Dapat menghargai waktu dan sesuai dengan ketetapan waktu yang ditetapkan instansi					
12.	Saya selalu menuntaskan pekerjaan yang saya terima dan menerima pekerjaan tersebut dengan baik					

Lampiran 4. Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia

		Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	SKOR
X1	Pearson Correlation	1	.471*	.158	.570**	.427*	.164	.394*	.314	.450*	.605**
	Sig. (2-tailed)		.011	.422	.002	.023	.404	.038	.103	.016	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X2	Pearson Correlation	.471*	1	.597**	.527**	.589**	.459*	.542**	.476*	.611**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.011		.001	.004	.001	.014	.003	.010	.001	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X3	Pearson Correlation	.158	.597**	1	.233	.445*	.396*	.410*	.427*	.496**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.422	.001		.232	.018	.037	.030	.024	.007	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X4	Pearson Correlation	.570**	.527**	.233	1	.619**	.529**	.570**	.391*	.535**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.232		.000	.004	.002	.040	.003	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X5	Pearson Correlation	.427*	.589**	.445*	.619**	1	.541**	.758**	.405*	.725**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.018	.000		.003	.000	.033	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X6	Pearson Correlation	.164	.459*	.396*	.529**	.541**	1	.570**	.626**	.463*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.404	.014	.037	.004	.003		.002	.000	.013	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X7	Pearson Correlation	.394*	.542**	.410*	.570**	.758**	.570**	1	.456*	.744**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.038	.003	.030	.002	.000	.002		.015	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X8	Pearson Correlation	.314	.476*	.427*	.391*	.405*	.626**	.456*	1	.461*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.103	.010	.024	.040	.033	.000	.015		.014	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
X9	Pearson Correlation	.450*	.611**	.496**	.535**	.725**	.463*	.744**	.461*	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.007	.003	.000	.013	.000	.014		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
SKOR	Pearson Correlation	.605**	.794**	.612**	.760**	.828**	.716**	.820**	.680**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

SKOR	Pearson Correlation	.602**	.725**	.669**	.772**	.855**	.823**	.820**	.832**	.818**	.403*	.768**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.034	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	12