

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PAREPARE

The Effect of Competence on Employee Performance at the Parepare City Environment Agency

IIS FARADILLAH

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen UM Parepare

Emil. lisfaradillah1212@gmail.com

ABSTRAK

IIS FARADILLAH, 2019, dengan judul penelitian, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare". Pembimbing I Bapak Yadi Arodhiskara, SE., M.Ak. dan Pembimbing II Ibu Nirwana Sampara, SP., M.Si. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare (UMPAR). Penelitian ini bertujuan Untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket, interview, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan/pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare yang berjumlah 85 orang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang diimplementasikan dengan menggunakan alat analisis yakni Regresi Linier. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan, sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kinerja*

ABSTRACT

IIS FARADILLAH, 2019, with the title of the study, "The Effect of Competence on Employee Performance at the Parepare City Environment Agency". Supervisor I Mr. Yadi Arodhiskara, SE., M.Ak. and Advisor II Mrs. Nirwana Sampara, SP., M.Sc. Essay. Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare (UMPAR). This study aims to describe the effect of competence on employee performance at the Parepare City Environmental Agency. The data collection techniques used in this study are questionnaires, interviews, and documentation. The sample in this study were employees / employees of the Environment Department of Parepare, totaling 85 people. This research uses quantitative analysis which is implemented by using analysis tools namely Linier Regression. The results of the study concluded that competence had a significant effect on employee performance at the Parepare City Environmental Agency. This means that together knowledge, skills and attitudes significantly influence the performance of employees in the Parepare City Environmental Agency.

Keywords: *Competence, Performance*

PENDAHULUAN

Pemerintah Kota Parepare sebagai penerima kewenangan dalam tugas pemerintahan juga melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu unit kerja pada Pemerintah Daerah tersebut adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Meningkatnya kinerja karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh

pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar karyawan dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing karyawan.

Apabila kinerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Namun kenyataan yang terlihat saat ini pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare adalah masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan profesionalisme karyawan sehingga produktivitas kerja menurun. Hal ini dapat kita lihat bahwa: Pengembangan karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare belum mendapat perhatian yang serius dari pimpinan. Hal ini terlihat dari jumlah 51 karyawan yang melanjutkan Pendidikan ke jenjang lebih tinggi, hanya 8 orang saja yang mendapatkan izin belajar dari Pimpinan, meskipun animo karyawan untuk belajar sangat tinggi dan dari 51 Karyawan di lingkungan Kantor Dinas Lingkungan Hidup tersebut, hanya 16 Orang yang pernah mengikuti Diklat Teknis sesuai dengan bidang tugasnya.

Penempatan karyawan dalam jabatan belum tepat, saat ini jika dilihat masih ada karyawan yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan struktural maupun jabatan lainnya. Sebagai contoh penempatan yang kurang tepat, antara lain karyawan yang memiliki latar belakang Sarjana Agama ditempatkan sebagai Teknisi, begitu pula Sarjana Ekonomi ditempatkan pada Bagian Hukum.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare antara lain pengembangan karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare belum mendapat perhatian yang serius dari pimpinan dan penempatan karyawan dalam jabatan yang kurang tepat. Supaya produktivitas kinerja tidak menurun maka perlu dilakukan peningkatan kompetensi para karyawan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

“Untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.”

TINJAUAN PUSTAKA

Handoyo (2000: 14) mengemukakan bahwa orang yang tahu disebut mempunyai pengetahuan. Selanjutnya Hadi (2001: 123) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu obyek yang telah dibuktikan kebenarannya. Kiranya juga jelas bahwa kita hanya mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu yang benar, maka keyakinan yang hanya secara kebetulan benar tidak dapat diterima sebagai pengetahuan. Oleh karena itu pengetahuan harus dibuktikan.

Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki yang berkaitan dengan kemampuan mengerjakan pekerjaan secara tepat dan cepat. Keterampilan ini dapat diamati melalui:

- 1) Menjalankan tugas, kriterianya adalah: Bekal pengetahuan, memberikan pekerjaan lebih, membangkitkan minat pegawai, mengembangkan pemikiran kerja, memberikan pengarahan berpikir, memberikan petunjuk teknis
- 2) Memberikan penguatan, kriterianya adalah: meningkatkan perhatian pegawai, memberikan motivasi kerja.
- 3) Mengadakan variasi, kriterianya adalah : meningkatkan gairah untuk bekerja, memberikan prinsip kerja, memberikan kesempatan mencari ilmu, memberikan pemahaman moral kerja, pengarahan tugas pokok dan fungsi dari pimpinan, perencanaan kerja..

Pengertian Kinerja Karyawan

Widjaya (2006:15) mengemukakan pengertian pegawai dalam kriteria yakni:a) Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa; b) Berada dalam suatu sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih; c) Berkedudukan

sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja; d) Berkedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan dan menghadapi saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja).

Setiap karyawan/pegawai diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini tentunya tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik dalam arti disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini tercipta akan berhubungan sekali terhadap hasilnya, baik dalam kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pimpinan juga harus selalu berusaha meningkatkan kinerja bawahannya.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berikut ini pengertian dari beberapa seperti Armstrong dan Baron (1998) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

METODE PENELITIAN

Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan selama 3 (tiga) bulan, yang dimulai pada bulan Januari – Maret 2019. Sementara tempat pelaksanaan penelitian, direncanakan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan dianalisis, dikumpulkan dengan menggunakan instrumen sebagai berikut:

1. Kuisisioner/Angket, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan kepada pegawai maupun pimpinan untuk memperoleh data frekuensi keikutsertaan dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Interview, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan Dinas Lingkungan Hidup.
3. Dokumentasi, yaitu mengambil laporan atau dokumen yang telah dipublikasikan oleh Dinas Lingkungan Hidup yang dianggap relevan dengan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner/anket.

Sementara sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa tanggapan terhadap pengembangan karir pegawai dalam peningkatan kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup.
2. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari hasil publikasi Dinas Lingkungan Hidup seperti struktur organisasi, tupoksi dan keadaan pegawai/karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis kuantitatif.

Sugiono (2009: 65) menjelaskan bahwa teknik analisis kuantitatif merupakan cara analisis data dengan menggunakan pola-pola yang bertujuan agar dalam pengolahan data dan hasilnya mudah dimengerti, dan pola ini terwakili dalam bentuk simbol-simbol statistik, yang dikenal dengan istilah notasi, variasi, dan koefisien.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	74	87%
2	Perempuan	11	13%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisisioner, 2019

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan/pegawai yang menjadi responden penelitian adalah 85 orang, terdiri atas 74 orang laki-laki dan 11 orang perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.2. Responden berdasarkan Golongan/Pangkat

No.	Golongan/Pangkat	Frekuensi	Persentase
1	IV	5	5%
2	III	44	52%
3	II	22	26%
4	I	14	17%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisisioner, 2019

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan golongan IV sebanyak 5 orang (5%), golongan III sebanyak 44 orang (52%), golongan II sebanyak 22 orang (26%), golongan I sebanyak 14 orang (17%).

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5.3. Kualifikasi Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S2	7	8%
2	S1	50	59%
3	Diploma	2	2%
4	SLTA	12	14%
5	SLTP	14	17%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisisioner, 2019

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 7 orang (8%), jenjang pendidikan S1 sebanyak 50 orang (59%), jenjang pendidikan Diploma sebanyak 2 orang (2%), jenjang pendidikan SLTA sebanyak 12 orang (14%), jenjang pendidikan SLTP sebanyak 14 orang (17%).

2. Kompetensi Karyawan

Untuk mengetahui kompetensi pegawai, maka dapat dilihat berdasarkan frekuensi jawaban responden dari kuisioner yang dibagikan, dengan merujuk kepada indikator kompetensi yakni: pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

a. Indikator Pengetahuan

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator pengetahuan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4. Frekuensi responden terkait indikator pengetahuan

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	55	64%
Setuju	4	12	14%
Ragu-Ragu	3	4	5%
Tidak Setuju	2	12	14%
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisioner, 2019

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa pertanyaan kuisioner terkait indikator pengetahuan yang diajukan kepada 85 responden menunjukkan bahwa dari 85 responden, sebanyak 55 orang (64%) yang sangat setuju, sebanyak 12 orang (14%) yang setuju, sebanyak 4 orang (5%) yang ragu-ragu, sebanyak 12 orang (14%) yang tidak setuju, dan sebanyak 2 orang (3%) yang sangat tidak setuju.

b. Indikator Keterampilan

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator Keterampilan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5. Frekuensi responden terkait indikator Keterampilan

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	50	59%
Setuju	4	17	20%
Ragu-Ragu	3	6	6%
Tidak Setuju	2	10	12%
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisioner, 2019

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa pertanyaan kuisioner terkait indikator keterampilan yang diajukan kepada 85 responden menunjukkan bahwa dari 85 responden, sebanyak 50 orang (59%) yang sangat setuju, sebanyak 17 orang (20%) yang setuju, sebanyak 6 orang (6%) yang ragu-ragu, sebanyak 10 orang (12%) yang tidak setuju, dan sebanyak 2 orang (3%) yang sangat tidak setuju.

c. Indikator Sikap

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator sikap, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.6. Frekuensi responden terkait indikator sikap

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	50	59%
Setuju	4	20	24%
Ragu-Ragu	3	12	14%
Tidak Setuju	2	3	3%
Sangat Tidak Setuju	1	-	0%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisioner, 2019

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa pertanyaan kuisioner terkait indikator keterampilan yang diajukan kepada 85 responden menunjukkan bahwa dari 85 responden, sebanyak 50 orang (59%) yang sangat setuju, sebanyak 20 orang (24%) yang setuju, sebanyak 12 orang (14%) yang ragu-ragu, sebanyak 3 orang (3%) yang tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju.

3. Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui Kinerja karyawan/pegawai, maka dapat dilihat berdasarkan frekuensi jawaban responden dari kuisioner yang dibagikan, dengan merujuk kepada indikator kinerja yakni: Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

a. Indikator Orientasi Pelayanan

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator pengetahuan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.7. Frekuensi responden terkait indikator orientasi pelayanan

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	55	64%
Setuju	4	10	12%
Ragu-Ragu	3	6	7%
Tidak Setuju	2	12	14%
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisioner, 2019

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa pertanyaan kuisisioner terkait indikator pengetahuan yang diajukan kepada 85 responden menunjukkan bahwa dari 85 responden, sebanyak 55 orang (64%) yang sangat setuju, sebanyak 10 orang (12%) yang setuju, sebanyak 6 orang (7%) yang ragu-ragu, sebanyak 12 orang (14%) yang tidak setuju, dan sebanyak 2 orang (3%) yang sangat tidak setuju.

b. Indikator Integritas

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator integritas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.8. Frekuensi responden terkait indikator integritas

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	50	59%
Setuju	4	17	20%
Ragu-Ragu	3	6	6%
Tidak Setuju	2	10	12%
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisisioner, 2019

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa pertanyaan kuisisioner terkait indikator integritas yang diajukan kepada 85 responden menunjukkan bahwa dari 85 responden, sebanyak 50 orang (59%) yang sangat setuju, sebanyak 17 orang (20%) yang setuju, sebanyak 6 orang (6%) yang ragu-ragu, sebanyak 10 orang (12%) yang tidak setuju, dan sebanyak 2 orang (3%) yang sangat tidak setuju.

c. Indikator komitmen

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator komitmen, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.9. Frekuensi responden terkait indikator komitmen

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	50	59%
Setuju	4	20	24%
Ragu-Ragu	3	12	14%
Tidak Setuju	2	3	3%
Sangat Tidak Setuju	1	-	0%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisisioner, 2019

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa pertanyaan kuisisioner terkait indikator komitmen yang diajukan kepada 85 responden menunjukkan bahwa dari 85 responden, sebanyak 50 orang (59%) yang sangat setuju, sebanyak 20 orang (24%) yang

setuju, sebanyak 12 orang (14%) yang ragu-ragu, sebanyak 3 orang (3%) yang tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju.

d. Indikator Disiplin

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator disiplin, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.10. Frekuensi responden terkait indikator disiplin

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	55	64%
Setuju	4	12	14%
Ragu-Ragu	3	4	5%
Tidak Setuju	2	12	14%
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisisioner, 2019

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa pertanyaan kuisisioner terkait indikator disiplin yang diajukan kepada 85 responden menunjukkan bahwa dari 85 responden, sebanyak 55 orang (64%) yang sangat setuju, sebanyak 12 orang (14%) yang setuju, sebanyak 4 orang (5%) yang ragu-ragu, sebanyak 12 orang (14%) yang tidak setuju, dan sebanyak 2 orang (3%) yang sangat tidak setuju.

e. Indikator Kerjasama

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator Kerjasama, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.11. Frekuensi responden terkait indikator kerjasama

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	50	59%
Setuju	4	17	20%
Ragu-Ragu	3	6	6%
Tidak Setuju	2	10	12%
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisisioner, 2019

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa pertanyaan kuisisioner terkait indikator kerjasama yang diajukan kepada 85 responden menunjukkan bahwa dari 85 responden, sebanyak 50 orang (59%) yang sangat setuju, sebanyak 17 orang

(20%) yang setuju, sebanyak 6 orang (6%) yang ragu-ragu, sebanyak 10 orang (12%) yang tidak setuju, dan sebanyak 2 orang (3%) yang sangat tidak setuju.

f. Indikator Kepemimpinan

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap indikator kepemimpinan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.12. Frekuensi responden terkait indikator kepemimpinan

Kategori Jawaban	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	50	59%
Setuju	4	20	24%
Ragu-Ragu	3	12	14%
Tidak Setuju	2	3	3%
Sangat Tidak Setuju	1	-	0%
Jumlah		85	100%

Sumber: Data olahan kuisioner, 2019

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa pertanyaan kuisioner terkait indikator kepemimpinan yang diajukan kepada 85 responden menunjukkan bahwa dari 85 responden, sebanyak 50 orang (59%) yang sangat setuju, sebanyak 20 orang (24%) yang setuju, sebanyak 12 orang (14%) yang ragu-ragu, sebanyak 3 orang (3%) yang tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju.

4. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel-tabel hasil olahan kuisioner yang telah diuraikan dalam kompetensi dan kinerja karyawan, selanjutnya dilakukan analisis hubungan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan itu sendiri, dengan menggunakan analisis regresi linear. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah: $Y = a + bX$ yang masing-masing komponen a dan b diperoleh dengan metode kuadrat terkecil dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 5.13. Data Output SPSS Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.008	.012		-.701	.485
1 KOMPETENS I	1.001	.003	1.000	370.962	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan SPSS 21, 2019

Dari tabel 5.13 di atas, diperoleh konstanta a adalah (-0,008) dan koefisien b adalah 1,001, sehingga persamaan regresi linear dapat dituliskan: $Y = (-0,008) + 1,001X$. Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah: jika

nilai X (kompetensi) = 0, maka nilai Y (kinerja) = -0,008, dan apabila nilai X (kompetensi) = 1, maka nilai Y (kinerja) = 0,003, artinya kompetensi karyawan yang semakin baik dari 0 ke 1 maka kinerjanya ikut naik dari (-0,008) ke 0,003.

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, secara simultan, dapat dilihat pada perhitungan hasil olahan SPSS dalam tabel Anova berikut:

Tabel 5.14. Data Output SPSS tabel Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.418	1	93.418	137612.448	.000 ^b
Residual	.056	83	.001		
Total	93.474	84			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber: Hasil Olahan SPSS 21, 2019

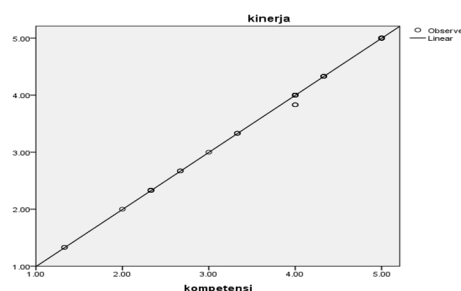
Berdasarkan tabel 5.14, dapat dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan/pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

H1 : Ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, cukup signifikan.

Untuk lebih jelasnya, pengaruh kompetensi yang berbanding lurus dengan kinerja dapat dilihat dalam grafik berikut:



Gambar 5.1. Grafik Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja

Gambar 5.1 menunjukkan bahwa kenaikan kompetensi sebanding dengan kenaikan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perbaikan kompetensi atau kemampuan seorang karyawan akan membawa dampak positif terhadap kinerjanya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Besarnya pengaruh

kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, diperoleh melalui hasil uji regresi yang dilakukan berdasarkan indikator kompetensi adalah: pengetahuan, keterampilan, sikap. Sedangkan indikator kinerja adalah: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini, didukung oleh hasil penelitian dengan permasalahan yang sama yang dilakukan oleh Emmyah (2009) dengan judul penelitian: "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini, keduanya membahas tentang kompetensi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya, terletak pada objek penelitiannya. Sedangkan penelitian ini mengamati peningkatan kompetensi melalui diklat dengan menggunakan indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah hipotesis diuji dengan menggunakan uji regresi linear sederhana, diperoleh hasil bahwa Kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare. Hal ini berarti perbaikan/peningkatan kompetensi karyawan/pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Saran dalam penelitian ini adalah Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare, disarankan untuk terus melakukan pembinaan terhadap kompetensi pegawainya, antara lain: melakukan transfer pengetahuan yang berkala untuk menjaga konsistensi tingkat pengetahuan pegawainya, mengadakan pembinaan keterampilan yang terkait bidang yang ditangani oleh pegawainya, dan membenahi sikap pegawainya. Bagi pembaca, khususnya pengamat dan pelaku manajemen sumber daya manusia, dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai literatur/bahan untuk menggali pengetahuan tentang hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan dan bagi peneliti, pelaksanaan penelitian dan hasilnya, dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang mengangkat tema tentang kompetensi dan kinerja dalam satu instansi pemerintah atau swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M, M. 2013. Manajemen Bisnis Syariah. Aswaja, Yogyakarta
- Handoko, Hani T., 2003, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE., UGM., Yogyakarta
- Hasibuan, 2005. Unsur-unsur yang dinilai oleh pimpinan terhadap para bawahannya. BPFE., UGM., Yogyakarta
- Husnan, Suad dan Ranupandjoyo, Heidjrachman, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE, UGM., Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, H. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mappiare, 2002, *Psikologi Remaja*, Usaha Nasional, Surabaya
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Grafindo Persada, Jakarta.
- Supranto, Tommy. 2009. Pengantar Teori dan Manajemen. Yogyakarta : MedPress.

- Sugiono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto, 2004. *Otonomi Daerah dan Pelayanan Publik*, di download dari : <http://www.pu.go.id>.
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CAPS.
- Thoha, Miftah. 2007. Perilaku Organisasi; konsep dan dasar aplikasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi, 2006. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*, Alumni Bandung.
- Winkel, W.S., 2001, *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*, jakarta, PT. Gramedia