

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi selalu dihadapkan pada persoalan keterbatasan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Interaksi antar berbagai sumberdaya manusia dalam mencapai tujuannya. Interaksi antar berbagai sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Sumberdaya manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi ataupun proses administrasi, karena sumberdaya manusia mempunyai rasio dan perasaan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka. Sedangkan unsur-unsur lain dari organisasi seperti tujuan misi, tugas, pokok, fungsi organisasi dan peralatan, hanyalah merupakan benda mati tanpa adanya manusia. Sumberdaya yang efektif dapat menciptakan pekerjaan menjadi lebih baik, oleh sebab itu organisasi harus diisi oleh sumberdaya yang efektif agar efektifitas kerja dapat terealisasi. Efektifitas merupakan unsur pokok aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektifitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektifitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Manajemen yang efektif perlu disertai dengan manajemen yang efisien. Tercapainya tujuan hanya dapat dilakukan dengan pelaksanaan kinerja yang

efektif, oleh karena itu manajemen tidak boleh hanya diukur dengan efektifitas tetapi juga diperlukan efisiensi. Efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Efektifitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 1986:152).

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut dalam pelaksanaan program dan kegiatan dijabarkan kedalam indikator keberhasilan capai kinerja. Data yang didapatkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut Tahun 2015

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja	Target		Realisasi		%
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)		(6)
I	Program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya kementerian agama						
1	Meningkatnya kualitas administrasi kepegawaian	Persentase (%) pegawai yang naik pangkat tepat waktu	100	%	80	%	80%
		Persentase (%) kehadiran pegawai menggunakan fingerprint	100	%	98	%	98%
2	Meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan BMN	Jumlah SDM pengelola keuangan yang terbina	55	Org	41	Org	75%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kemenag Garut 2015

Berdasarkan data di atas maka dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja di kantor kementerian agama kabupaten garut belum optimal terlihat dari program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya kementerian agama

yang belum semua mencapai target, serta program bimbingan masyarakat islam juga belum menunjukkan capaian yang optimal dan program pendidikan islam belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja pegawai.

Tercapainya efektifitas kerja sebagaimana yang diharapkan organisasi, hanya dapat dilakukan melalui manusia berkualitas yang dapat memenuhi persyaratan-persyaratan dan kualifikasi kompetensi (SDM) sesuai kebutuhan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, beberapa diantara tugas yang paling penting dari seorang pemimpin organisasi adalah merencanakan sumberdaya manusianya seperti melatih, menempatkan dan mengembangkan orang-orang yang akan sangat menentukan atau membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya secara efektif.

Kompetensi sumberdaya manusia merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Kompetensi aparatur akan berpengaruh dan menentukan efektifitas kerja pemerintah di dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya. Sebagaimana diketahui bahwa salah satu tugas dan fungsi pokok dari organisasi pemerintah itu adalah menyelenggarakan pelayanan publik guna menciptakan pelayanan yang prima dan memberikan kepuasan kepada masyarakat. Kompetensi sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang perform dan tidak perform, ini berarti inti utama dari sistem atau model

kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan *motif* atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik.

Dari permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya jumlah SDM pengelola keuangan yang terbina
2. Persentase (%) kehadiran pegawai menggunakan fingerprint belum optimal

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh pengetahuan terhadap efektifitas kerja?
2. Seberapa besar pengaruh keterampilan terhadap efektifitas kerja?
3. Seberapa besar pengaruh sikap terhadap efektifitas kerja?
4. Seberapa besarnya pengaruh pengetahuan, keterampilan, sikap dalam kompetensi secara simultan terhadap efektifitas kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan terhadap efektifitas kerja.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keterampilan terhadap efektifitas kerja.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sikap terhadap efektifitas kerja.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan, keterampilan, sikap dalam kompetensi secara simultan terhadap efektifitas kerja.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Dapat dipergunakan untuk menelaah atau menambahkan *keahlian* keilmuan khususnya bidang administrasi negara konsentrasi administrasi publik yang secara khusus mengkaji mengenai pengaruh penerapan kompetensi terhadap efektifitas kerja.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Untuk Peneliti

- 1) Memperoleh gambaran langsung mengenai pengaruh penerapan kompetensi terhadap efektifitas kerja.
- 2) Sebagai bahan informasi tentang data empiris yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.
- 3) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang Administrasi Publik secara teoritis maupun praktis, serta sebagai bahan

untuk menerapkan dan membandingkan pengetahuan yang diperoleh penulis antara teori dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, dan melengkapi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana ilmu politik Program Studi Administrasi Publik di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Untuk Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi Instansi untuk pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah direncanakan juga perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi dengan bidang yang sama secara lebih mendalam.

1.6 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terfokus pada Penerapan Kompetensi terhadap Efektifitas kerja. Efektifitas kerja pegawai sangatlah penting dalam pelaksanaan pelayanan pegawai pada masyarakat sehingga instansi harus melakukan pelatihan pada pegawai mereka guna meningkatkan efektifitas kerja pegawai mereka.

Mardiasmo, (2002:134) Efektifitas pengendalian adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting yang perlu dicatat adalah bahwa efektifitas tidak menyatakan tentang

besar biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Biaya boleh jadi melebihi apa yang telah dianggarkan, boleh jadi dua kali lebih besar atau bahkan tiga kali lebih besar daripada yang telah dianggarkan. Efektifitas hanya melihat apakah suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektifitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai (Mahmudi, 2015:86). Efektifitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan. Jika ekonomi berfokus pada input dan efisien pada *output* atau proses, maka efektifitas berfokus pada *outcome* (hasil). Suatu organisasi, program, atau kegiatan dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan, atau dikatakan *spending wisely*.

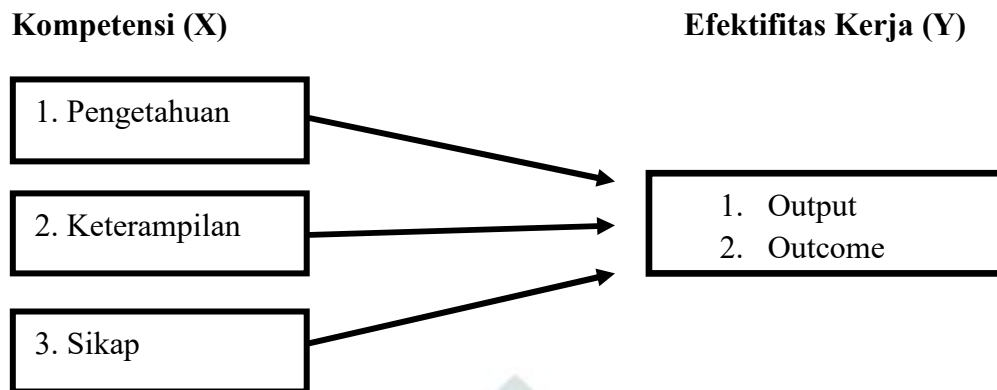
Efektifitas kerja pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik akan tergantung atau ditentukan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah faktor kompetensi SDM aparaturnya. Kompetensi merupakan pilar yang dapat menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik, efisien dan efektif.

Siagian (1986:24) kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hutapea dan Thoha (2008:28), terdapat tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

- a. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.
- b. Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal.
- c. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik baiknya.

Kerangka pemikiran yang digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja
 Hutapea dan Thoha, 2008:28; Mardiasmo, 2009:3-7

1.7 Hipotesis

Arikunto (2006:71) Hipotesis adalah alternatif jawaban yang dibuat oleh peneliti baik problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dengan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran. Sedangkan menurut Hasan (2006:31) Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti di bawah dan *thesa* yang berarti kebenaran). Pernyataan atau dugaan tersebut disebut proposisi.

Silalahi (2012:168) Hipotesis Asosiatif atau korelasional adalah pernyataan yang menduga suatu hubungan antara dua variabel. Hipotesis asosiatif atau kovariasional atau korelasional merupakan hipotesis yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel, tetapi selain tidak mengindikasikan arah

hubungan juga tidak menunjukkan mana yang menjadi variabel sebab dan mana yang menjadi variabel akibat. Meskipun kita mengatakan ada hubungan yang signifikan antara dua variabel, kita tidak dapat mengatakan apakah hubungan positif atau negatif.

Atas dasar kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis asosiatif penelitian, yakni :

1. $H_o : \rho = 0$, Tidak ada pengaruh pengetahuan terhadap efektifitas kerja.
 $H_a : \rho \neq 0$, Adanya pengaruh pengetahuan terhadap efektifitas kerja
2. $H_o : \rho = 0$, Tidak ada pengaruh keterampilan terhadap efektifitas kerja
 $H_a : \rho \neq 0$, Adanya pengaruh keterampilan terhadap efektifitas kerja
3. $H_o : \rho = 0$, Tidak ada pengaruh sikap terhadap efektifitas kerja
 $H_a : \rho \neq 0$, Adanya pengaruh sikap terhadap efektifitas kerja
4. $H_o : \rho = 0$, Tidak ada pengaruh dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam kompetensi secara simultan terhadap efektifitas kerja
 $H_a : \rho \neq 0$, Adanya pengaruh dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam kompetensi secara simultan terhadap efektifitas kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Efektifitas Kerja. Dalam pengambilan penelitian terdahulu ini memiliki fungsi untuk menghindari adanya duplikasi, mendapatkan bahan guna menjadi pembanding dan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Apriani, tahun 2009. Judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap efektifitas Kerja. Hasil menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap efektifitas kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,643. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan efektifitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi searah. Artinya, jika kompetensi ditingkatkan, maka efektifitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi akan meningkat pula. Besarnya angka koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,414 atau 41,4%. Artinya, besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap efektifitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi adalah 41,4%, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Hasil uji regresi menunjukkan adanya hubungan linier antara kompetensi dengan efektifitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Dalam penelitian ini terdapat perbedaan judul penelitian, objek penelitian, data yang digunakan, dan sampel yang digunakan dalam penelitian. Sedangkan judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut.

Penelitian yang dilakukan oleh Rukmini dan Sri Murniyanti, tahun 2014. Judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel. Hasil menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap efektifitas kerja dengan hasil korelasi sebesar 0,86. Nilai r yang diperoleh adalah positif, hal ini menunjukkan hubungan kedua variabel positif artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti oleh variabel yang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Nevi Dwitya Purba (2010), Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Divisi Collection Pada PT.ANZ Panin Bank Medan. Hasil analisis tersebut menunjukkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kerja berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap) yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun serempak terhadap variabel terikatnya yaitu efektifitas kerja. Dari koefisien determinan (R^2) diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai sebesar 58,7% dan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.2 Tinjauan Administrasi Publik

2.2.1 Pengertian administrasi

Administrasi merupakan faktor yang paling penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan dalam penyelenggaraan kehidupan sehari-hari. Maju mundurnya suatu perusahaan, tergantung pada baik tidaknya system administrasi

yang dilaksanakan. Apabila administrasi dalam organisasi tersebut dilakukan dengan baik, maka usaha untuk tercapai tujuannya akan berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana kerja, serta menghabiskan waktu dan juga biaya yang banyak.

Rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu disebut Administrasi. Sondang P. Siagian mengemukakan: “Keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” (Kencana, 2003:5)

Menurut Silalahi (2009:3) secara etimologi istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris yang di ambil dari kata *administration* yang bentuk *infinitifnya* *to administer*. Dalam *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* (1974), kata *to admister* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakan).

Kata administrasi juga berasal dari bahasa Belanda, yaitu *administratie* yang mempunyai pengertian mencakup *stelselmatige verkrijging en verwerking van gegevens* (tatausaha), dan *beheer* (manajemen dari sumber daya, seperti finansial, personal, gudang).

Administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungan

satu sama lain. Data dan informasi yang dimaksud berhubungan dengan aktivitas organisasi, baik untuk kepentingan intern atau ekstern”. (Silalahi, 2005:5).

Menurut Suprayogi “Administrasi adalah dua orang atau lebih yang bersatu guna mencapai tujuan secara bersama-sama”. (Suprayogi, 2011:2).

Sedangkan menurut Siagian “Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya”. (Sondang P. Siagian, 1980).

Menurut Handayaniingrat, administrasi dalam arti sempit yaitu berasal dari kata “*administratie* (bahasa belanda) yaitu meliputi kegiatan : catat mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan/*crucial work*. Jadi, tata usaha adalah bagian kecil dari kegiatan administrasi dalam arti luas. (Masry, 2003:14).

Menurut Siagian yang dikutip oleh Syafiie (2011:5) “administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Siagian (2001:4) dalam bukunya administrasi pembangunan konsep, dimensi, dan strategi. “Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan keputusan-keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai tujuannya administrasi perlu membentuk

suatu manajemen dalam suatu organisasi sebagai wadah, kerangka, atau struktur untuk menjalin suatu kerjasama yang baik.”

Administrasi dalam arti luas merupakan kegiatan kerja sama yang dilaksanakan oleh sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”. (Silalahi, 2005:7).

Administrasi dalam arti luas dapat ditinjau dari 3 (tiga) sudut pandang pengertian, yaitu sudut:

- Proses
- Fungsi, dan
- Kepranataan (*instutision*)

Ditinjau dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses yang dimulai dari proses pemikiran, perencanaan, pengaturan, penggerakan/ bimbingan, pengawasan sampai dengan proses pencapaian tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan, orang harus memikirkan dul, kemudian mengatur/menentukan baagaimana caranya untuk mencapai tujuan itu lalu pencapaiannya sendiri sampai tujuan yang dikehendaki. Keseluruhan aktifitas-aktifitas tersebut dirangkum dalam suatu pengertian administrasi.

Ditinjau dari sudut fungsi atau tugas, administrasi berarti keseluruhan tindakan (aktifitas) yang mau tidak mau harus dilakukan dengan sadar oleh seseorang atau kelompok organisasi orang yang berkedudukan sebagai “administrator” atau yang menduduki manajemen puncak suatu organisasi.

Ditinjau dari sudut kepranataan, administrasi diartikan sebagai suatu lembaga, misalnya PN Pembangunan Perumahan (sekarang PT Pembangunan Perumahan). (Maringin, 2003: 15-16).

Setelah mengetahui arti dari administrasi, maka dapat disimpulkan ciri-ciri pokok untuk disebut sebagai administrasi:

1. Sekelompok orang adalah kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dilakukan oleh lebih dari satu orang.
2. Kerja sama adalah kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dua orang atau lebih bekerja sama.
3. Pembagian kerja adalah kegiatan administrasi bukan sekedar kegiatan kerja sama, melainkan kerja sama tersebut harus didasarkan pada pembagian kerja yang jelas.
4. Kegiatan yang runtut dalam suatu proses adalah kegiatan administrasi berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu secara berkesinambungan.
5. Tujuan adalah sesuatu yang diinginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerja sama. (Silalahi, 2009:10).

Administrasi sebagai fungsi menunjukkan keseluruhan tindakan dari sekelompok orang dalam satu kerja sama sesuai dengan fungsi-fungsi tertentu hingga tercapai tujuan. Fungsi yang satu bergubungan dengan fungsi yang lain dalam satu rangkaian tahapan aktivitas. Menurut William H. Newman (1963) 13

Fungsi-fungsi yang dimaksud dianggap sebagai *basic process of administration*, yang terdiri dari:

1. Fungsi menentukan apa yang akan dilakukan (*planning*)
2. Menggolong-golongkan kegiatan yang akan dilakukan dalam suatu rangkaian hubungan (*organizing*)
3. Menyusun orang-orang yang tepat melakukan masing-masing jenis kegiatan (*staffing*)
4. Menggerakkan dan memberi instruksi agar kegiatan berlangsung (*directing*)
5. Tindakan mengusahakan agar hasil pelaksanaan relatif sesuai dengan yang diharapkan (*controlling*). (Silalahi, 2009:21)

2.2.2 Pengertian Administrasi Publik

Menurut Syafiie et, al (1999: 17-18) disebutkan istilah publik berasal dari bahasa Inggris yaitu *public* yang berarti umum, masyarakat atau negara. Apabila *public administration* diterjemahkan sebagai administrasi negara, maka kecenderungan pelayanan dan penyelenggaraan roda pemerintahan akan bermotivasi serba negara. Pengertian negara salah satunya adalah memiliki legitimasi untuk memaksa dan tidak bisa dibantah. Dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat maka istilah *public administration* di berbagai kajian keilmuan sebaiknya tetap diterjemahkan sebagai administrasi publik. Arti dari publik itu sendiri adalah “sejumlah manusia yang memiliki kebersamaan berpikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki”. Definisi administrasi publik menurut Pfiffner dan Presthus dalam Syafiie et, al (1999:24-25) adalah :

1. *Public administration involves the implementation of public policy which has been determine by representative political bodies.*
2. *Public administration may be defined as the coordination of individual and group efforts to carry out public policy. It is mainly accupied with the daily work of governments.*
3. *In sum, public administration is a process concerned with carrying out public policies, encompassing innumerable skills and techniques large numbers of people.*

Jadi menurut Pfiffner dan Presthus antara lain sebagai berikut :

1. Administrasi publik meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
2. Administrasi publik dapat didefinisikan koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.

3. Secara global, administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Adapun definisi administrasi publik menurut Nigro dan Nigro dalam Syafiie *et,al* (1999: 25-26) adalah :

1. *(Public administration) is Cooperative group effort in public setting.*
2. *(Public administration) covers all three branches : executive, legislative and judicial, and their interrelationships.*
3. *(Public administration) has an important role formulating of public policy and is thus a part of the political process.*
4. *(Public administration) is closely associated with numerous private groups and individuals in providing services to the community.*
5. *(Public administration) is different in significant ways from private administration.*

Jadi menurut Nigro bersaudara ini :

1. (Administrasi Publik) adalah suatu kerjasama kelompok dalam lingkungan pemerintahan.
2. (Administrasi Publik) meliputi ketiga cabang pemerintahan : eksekutif, legislatif dan yudikatif serta hubungan di antara mereka.
3. (Administrasi Publik) mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijaksanaan pemerintah, dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik.
4. (Administrasi Publik) sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.
5. (Administrasi Publik) dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perseorangan.

2.3 Tinjauan Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Boulter et.al. (Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:324). Sedangkan menurut Powell (1997:142) kompetensi sebagai 1) kecakapan, kemampuan 2) wewenang. Menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pendapat tersebut didukung oleh Robert A. Roe (2001:73) bahwa *Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*“. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan

Menurut Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics*

that directly influence job performance. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Berbeda dengan Fogg (2004:90) yang membagi Kompetensi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni: 1) Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem; 2) Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan; 3) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi; 4) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah

tekanan; dan 5) Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004:38-39) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu:

1. Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*Self-Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks
5. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.3.3 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (Dharma, 2003:47), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu:

1. Kompetensi dasar (*Threshold Competency*)

Threshold competencies adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca)

yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya

2. Kompetensi pembeda (*differentiating Competency*).

Differentiating competencies adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Sedangkan menurut Jhonson dalam Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni :

1. Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*).
2. Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu.
3. Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007:41), kompetensi 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, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.

4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.3.4 Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah:

1. Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

2.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan 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. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan

masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons 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 bawahan. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

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. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.3.6 Indikator Kompetensi

Menurut Moeheriono (2009:15) terdapat lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
3. Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Sedangkan indikator kompetensi sumberdaya manusia menurut Wibowo, (2007: 324) adalah:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi :

- a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

- c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan (*Skill*) Keterampilan individu meliputi, antara lain:
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
 3. Sikap/Perilaku (*Attitude*) Sikap kerja meliputi, antara lain :
 - a. Memiliki kemampuan dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

2.4 Efektifitas Kerja

2.4.1 Pengertian Efektifitas Kerja

Pengertian efektifitas kerja menurut Patron (1986:157) adalah sebuah kriteria evaluasi tentang pengukuran keberhasilan dari suatu kebijaksanaan atau perencanaan dibandingkan dengan akibat atau hasil yang diharapkan. Jadi antara hasil pekerjaan yang dicapai dengan tujuan perencanaan harus sinkron, karena itu sebagai indikator dari efektifitas kerja dalam sebuah kantor atau organisasi.

Menurut Robbins dalam Tika P. (2008:129) memberikan definisi efektifitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Maksudnya adalah efektifitas merupakan suatu standar pengukuran untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Efektifitas kerja menurut Steers (Tangkilisan, 2005:141) berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat

menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Secara nyata Stoner (Kurniawan, 2005:106) menekankan pentingnya efektifitas dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektifitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Menurut Mullins dalam Rukman (2006:14), efektif itu harus terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran suatu tugas dan pekerjaan dan terkait juga dengan kinerja dari proses pelaksanaan suatu pekerjaan.

2.4.2 Pendekatan Efektifitas

Menurut Lubis dan Huseini (1987:55), terdapat 3 (tiga) pendekatan utama dalam pengukuran efektifitas organisasi, yaitu :

1. Pendekatan sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektifitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauhmana efektifitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
3. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja diantaranya:

1. Ciri Organisasi

Ciri organisasi dalam suatu organisasi dapat dilihat dari struktur dan teknologi organisasi yang mempunyai segi-segi tertentu dari efektivitas, dengan berbagai cara. Mengenai struktur dapat ditemukan bahwa meningkatnya produktifitas dan efisiensi merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan, dan formasi (Richard, 1985:209).

2. Lingkungan

Disamping organisasi, lingkungan dalam pencapaian efektifitas mempunyai pengaruh yang sangat besar. Keberhasilan hubungan organisasi dan lingkungan bergantung pada tiga hal yaitu: (1) Keadaan lingkungan, (2) Ketetapan persepsi, (3) Tingkat rasionalitas (Richard, 1985:210).

3. Pekerja dan Pegawai

Faktor yang berpengaruh yang ketiga atau efektifitas adalah para pekerjaan atau pegawai itu sendiri. Faktor pekerja berpengaruh terhadap efektifitas karena perilaku pekerjalah dalam jangka panjang akan memperlancar atau menghambat tercapainya tujuan organisasi (Richard, 1985:211).

Menurut Relly (2003:119) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja dalam organisasi :

1. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektifitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

3. Produktifitas

Seorang pegawai mempunyai produktifitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektifitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5. Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

8. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

2.4.4 Indikator Efektifitas Kerja

Indikator efektifitas kerja merupakan ukuran dalam penentuan sejauh mana pekerjaan tercapai. menurut Sedarmayanti (1995:61) indikator efektifitas kerja adalah:

1. *Input*

Input merupakan dasar dari sesuatu yang akan diwujudkan atau dilaksanakan berdasarkan apa yang direncanakan yang berpengaruh pada hasil.

2. *Proses*

Efektifitas dapat diwujudkan apabila memperlihatkan proses produksi yang mempunyai kualitas karena dapat berpengaruh pada kualitas hasil yang akan dicapai secara keseluruhan. Proses produksi menggambarkan bagaimana proses pengembangan suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap hasil.

3. Hasil

Hasil berupa kuantitas atau bentuk fisik dari kerja kelompok atau organisasi. Hasil yang dimaksud dapat dilihat dari perbandingan antara masukan (*Input*) dan keluaran, usaha dan hasil, presentase pencapaian program kerja dan sebagainya.

4. Produktifitas

Produktifitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, produktifitas berpengaruh pada efektifitas yang berorientasi pada keluaran atau hasil. Produktifitas mencakup pendidikan, motivasi dan pendapatan.

Menurut Krech *et, al* (Danim, 2004:119), menyebutkan ukuran efektifitas, sebagai berikut:

- 1) Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).
- 2) Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektifitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).
- 3) Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan.

- 4) Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

Sedangkan menurut Siagian (1996:60) mengukur efektifitas kerja antara lain:

1. Faktor waktu

Faktor waktu di sini maksudnya adalah ketepatan waktu dan kecepatan waktu dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi pelayanan. Hanya saja penggunaan ukuran tentang tepat tidaknya atau cepat tidaknya pelayanan yang diberikan berbeda dari satu orang ke orang lain. Terlepas dari penilaian subjektif yang demikian, yang jelas ialah faktor waktu dapat dijadikan sebagai salah satu ukuran efektifitas kerja.

2. Faktor kecermatan

Faktor kecermatan dapat dijadikan ukuran untuk menilai tingkat efektifitas kerja organisasi yang memberikan pelayanan. Faktor kecermatan disini adalah faktor ketelitian dari pemberi pelayanan kepada pelanggan. Pelanggan akan cenderung memberikan nilai yang tidak terlalu tinggi kepada pemberi pelayan, apabila terjadi banyak kesalahan dalam proses pelayanan, meskipun diberikan dalam waktu yang singkat.

3. Faktor gaya pemberian pelayanan

Gaya pemberian pelayanan merupakan salah satu ukuran lain yang dapat dan biasanya digunakan dalam mengukur efektifitas kerja. Yang dimaksud dengan gaya disini adalah cara dan kebiasaan pemberi pelayanan dalam memberikan

jasa kepada pelanggan. Bisa saja si pelanggan merasa tidak sesuai dengan gaya pelanggan yang diberikan oleh pemberi pelayanan. Jika berbicara tentang sesuatu hal yang menyangkut kesesuaian, sesungguhnya apa yang dibicarakan termasuk hal yang tidak terlepas kaitannya dengan nilai-nilai sosial yang dianut oleh orang yang bersangkutan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode berasal dari bahasa Yunani "*Methodos*" yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan. Menurut Drs. Agus M. Hardjana metode adalah cara yang sudah dipikirkan masak-masak dan dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah tertentu guna mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rosdi Ruslan, (2003: 24). Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.

Penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian yang menggunakan teknik pengumpulan data kuantitatif. Menurut Silalahi (2012:39) data kuantitatif ialah data yang mengandung angka-angka. Penelitian kuantitatif melibatkan pengukuran tingkat suatu ciri tertentu. Umumnya penelitian kuantitatif menggunakan analisis statistik atas data kuantitatif maupun data kualitatif yang telah dikuantifikasi.

Penelitian kuantitatif dapat dikonstruksi sebagai strategi penelitian yang menekankan kuantifikasi dalam pengumpulan dan analisis data dengan

pendekatan deduktif untuk hubungan antara teori dan penelitian dengan menempatkan pengujian teori (*testing of theory*). Oleh karena itu penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Silalahi, 2012:76). Selain itu, pendapat (Arikunto 2006: 12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian menurut tingkat eksplanasi dimana penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Menurut Singarimbun (2003:46) metode eksplanasi yaitu: “Apabila peneliti menjelaskan hubungan atau pengaruh kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis maka dinamakan penelitian penjelasan (*Eksplanatory Research*).”

Berdasarkan hal ini menurut tingkat penelitian eksplanasinya termasuk ke dalam penelitian asosiatif/hubungan yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini akan dapat dibangun suatau teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2013:11).

Dengan menggunakan metode penelitian asosiatif, maka dapat digunakan sebagai penetapan mengenai tata cara penelitian yang dilakukan secara tersusun dan sistematis untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan untuk mendeskripsikan Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Erwan (2011:37) Populasi adalah semua individu/unit-unit yang menjadi target penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 90).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut yang berjumlah 120 orang. Adapun rincian pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Data Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut

No.	Jabatan	Jumlah
1	Pejabat struktural	19
2	Analisis kepegawaian	2
3	Perencana	2
4	Penyuluh	42
5	Pengawas	45
	JUMLAH	120

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut

3.2.2 Sampel

Sampel adalah satu subset atau tiap bagian dari populasi apakah itu representatif atau tidak. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi (Silalahi, 2012:254). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan *Nonprobability Sampling*:

“*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, dan snowball*”.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiono).

Istilah lain sampel *jenuh* adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun sampel penelitian ini adalah 120 orang yang merupakan jumlah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut.

3.3 Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan informasi yang dijadikan sebagai sumber dalam memperoleh data, sumber data ini dibagi menjadi dua sumber data, yaitu:

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari suatu objek atau dokumen original-material mentah dari pelaku yang disebut "*first hand information*" (Silalahi, 2012:289). Menurut Hasan (2002: 82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Adapun caranya dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Individu, kelompok fokus, dan satu kelompok responden. Contoh dari data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus atau dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

3.3.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum peneliti dilakukan. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002: 58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

Adapun data sekunder diperoleh dari dokumentasi dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut.

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:39) Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono menjelaskan kembali bahwa menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.4.1 Variabel Independen (Variabel bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi variabel independen dengan notasi (X) dalam penelitian ini adalah Kompetensi.

3.4.2 Variabel Dependen (Variabel terikat)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel dependen dengan notasi (Y) dalam penelitian ini adalah Efektifitas kerja.

Berikut ini adalah rincian lebih lanjut mengenai variabel-variabel dari teori yang dijabarkan dalam dimensi dan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Variabel (X) kompetensi (Hutapea dan Thoha, 2008:28)	Pengetahuan	a. Memahami tugas pokok, fungsi dan uraian tugas dengan baik.	<i>Likert</i>	1
		b. Memiliki pemahaman teknis pekerjaan yang dilakukan dengan baik.	<i>Likert</i>	2
		c. Memahami siklus pekerjaan dengan baik	<i>Likert</i>	3
		d. Memahami Peraturan Standar pekerjaan Pemerintah dengan baik	<i>Likert</i>	4
	Keterampilan	a. Selalu mengikuti pelatihan	<i>Likert</i>	5
		b. Mampu menyusun dan menyajikan Laporan pekerjaan	<i>Likert</i>	6
		c. Saya mampu menyusun dan menyajikan Laporan pekerjaan dengan baik	<i>Likert</i>	7
		d. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik	<i>Likert</i>	8

		secara tulisan. e. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.	<i>Likert</i>	9
	Sikap	a. Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.	<i>Likert</i>	10
		b. Adanya semangat kerja yang tinggi.	<i>Likert</i>	11
		c. Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang akuntan	<i>Likert</i>	12
		d. Saya selalu menolak setiap intervensi dari atasan yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap peraturan.	<i>Likert</i>	13
Variabel (Y) efektivitas pengendalian anggaran	Output	a. Hasil kebijakan.	<i>Likert</i>	14
		b. Nilai tambah yang dicapai oleh kebijakan.	<i>Likert</i>	15
		c. Hasil program dan aktivitas	<i>Likert</i>	16
(Mardiasmo, 2009:3)	Outcome	a. Tercapainya tujuan yang hendak dicapai.	<i>Likert</i>	17
		b. Tercapainya target yang	<i>Likert</i>	18

		hendak dicapai. c. Tercapainya kualitas hasil yang maksimal.	<i>Likert</i>	19
--	--	--	---------------	----

Sumber: Diolah oleh peneliti 2017

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:156) dalam teknik pengumpulan data terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Penelitian Lapangan (*field research*) terdiri atas :

Angket/kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden (Anggara, 2015:116).

2. Studi Kepustakaan, dengan cara mengumpulkan teori dan konsep guna menjelaskan fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2002:291).

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data menurut Hasan (2006:24) adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut (Sudjana, 2001 : 128).

3.6.1 Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2013:107) *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai Pernyataan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai Positif (+)	Bobot Nilai Negatif (-)
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: (Sugiyono, 2012:93)

Untuk memperoleh data dari kuesioner berupa pernyataan berdasarkan *skala likert* yaitu dengan cara memberikan nilai bobot yang formatnya sama dengan instrumen jawaban dan skor dengan mengubahnya menjadi alternatif jawaban dan bobot nilai.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, dari jumlah pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dianalisis berdasarkan frekuensi yang paling sering muncul kemudian dipresentasikan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{fi}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = Presentase

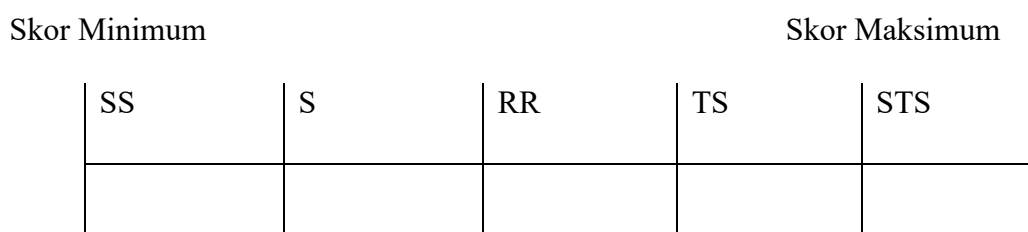
f_i = Frekuensi ke-1

N = Jumlah

Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah terlebih dahulu harus menentukan nilai indeks minimum, maksimum dan intervalnya serta jarak intervalnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai indeks minimum adalah skor minimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.
- b. Nilai indeks maksimum adalah skor tertinggi dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
- c. Interval adalah selisih antara nilai indeks maksimum dengan nilai indeks minimum.
- d. Jarak interval adalah interval dibagi jumlah jenjang yang digunakan.
 - 1) Nilai indeks minimum = skor minimum x jumlah soal x jumlah responden
 - 2) Nilai indeks maksimum = skor maksimum x jumlah soal x jumlah responden
 - 3) Interval = nilai indeks maks – nilai indeks min
 - 4) Jarak interval = $\frac{\text{Interval}}{\text{Jumlah Jenjang}}$

Hal ini secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian.

3.6.2.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono, 2013:105).

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauhmana perbedaan dalam skor pada suatu instrumen (item-item dan kategori respons yang jelas diberikan kepada suatu variabel khusus) mencerminkan kebenaran perbedaan antara individu-individu, kelompok-kelompok, atau situasi-situai dalam karakteristik (variabel) yang dikemukakan untuk ukuran (Silalahi, 2012:244).

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:137).

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Hal ini

menunjukkan bahwa adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item-item tersebut biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini pula akan menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap yang ingin diungkap. Item tersebut biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden menggunakan bentuk kuesioner (angket). Pengujian validitas item dalam SPSS bisa menggunakan tiga metode analisis, yaitu Korelasi Pearson, *Corrected Item Total Correlation*, dan analisis faktor.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Korelasi Pearson. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pernyataan mana yang valid dengan mengacu pada tingkat signifikan sebesar 0,3 (r_{kritis}). Jika r korelasi $< 0,3$ maka pernyataan tidak valid, sedangkan jika r korelasi $> 0,3$ maka pernyataan valid (Sugiyono:2009).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,3. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,3) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,3) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Maka dari itu langkah-langkah yang digunakan untuk menguji validitas dengan SPSS 21

Output ini akan menjelaskan tentang hasil validitas item. Dalam hal ini yang dibaca cukup korelasi antara skor tiap item dengan skor total, misal korelasi item 1 dengan skor total didapat sebesar 0,850 dengan signifikansi 0,000. Untuk mudahnya dalam menentukan apakah item valid atau tidak maka dilihat pada nilai signifikansi, jika signifikansi < 0.3 maka item valid, tetapi jika signifikansi $> 0,3$ maka item tidak valid. Jika item tidak valid harus dibuang atau diperbaiki.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan pengukuran yaitu derajat sejauhmana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Satu pengukuran adalah reliabel atau andal jika pengukuran tidak berubah bila konsep yang diukur kembali konstan dalam nilai. Keandalan adalah ketepatan atau akurasi instrumen pengukur (Silalahi, 2012:237).

Reliabilitas merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, sehingga suatu hasil penelitian dapat dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan atau kekonsistenan alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Disini akan dilakukan uji reliabilitas dengan teknik *Cronbach Alpha* untuk mengetahui konsistensi alat ukur.

3.7 Pengujian Hipotesis

Menurut Hasan (2006:31). Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti di bawah dan *thesa* yang berarti kebenaran). Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent*. Adapun pengujian hipotesis yaitu analisis regresi berganda, uji t, uji f, uji

koefisien diterminasi.

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Perbedaan dengan regresi linier sederhana adalah bahwa regresi linier sederhana hanya menggunakan satu variabel independen dalam satu model regresi, sedangkan regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Langkah-langkah analisis pada SPSS 21 sebagai berikut :

1. Buka program SPSS dengan klik **Start >> All Programs >> IBM SPSS Statistics >> IBM SPSS Statistic 21.**
2. Pada halaman SPSS 21 yang terbuka, klik **Variable View**, maka akan terbuka halaman **Variable View**.
3. Selanjutnya membuat variabel. Pada kolom **Name**, baris pertama ketik **Y**; pada **Label** ketik **Pelayanan Publik**. Pada kolom **Name** baris kedua ketik **X1**; pada **Label** ketik **Equality**. Pada kolom **Name** baris ketiga **X2**; pada **Label** ketik **Equity** dan seterusnya hingga jumlah variabel independen yang ditentukan.
4. Jika sudah, masuk ke halaman Data View dengan klik **Data View**, maka akan terbuka halaman **Data View**. Selanjutnya, isikan data.

5. Selanjutnya, klik **Analyze >> Regression >> Linear**. Lalu akan terbuka kotak dialog.
6. Masukkan variabel Pelayanan Publik ke kotak dependen dan masukkan variabel Equality, Equity dan seterusnya ke kotak independen.
7. Klik tombol **Statistics**, kemudian akan muncul kotak dialog.
Karena akan dilakukan uji penyimpangan asumsi klasik, yaitu :
8. Klik **OK**, maka output akan keluar.

Persamaan regresi linier berganda dengan 2 variabel independen sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel dependen (Efektifitas kerja)

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan

variabel Y” yang didasarkan pada X_1, X_2, X_3

X_1 : Variabel independen (pengetahuan)

X_2 : Variabel independen (keterampilan)

X_3 : Variabel independen (sikap)

3.7.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono uji parsial atau biasanya lebih dikenal dengan uji t adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah/masing-masing/satu per satu.

Uji t atau uji parsial ini dilakukan dengan menggunakan rumus dalam Sugiyono sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

Adapun langkah-langkah Pengujian Uji-t masing-masing variabel menggunakan program SPSS versi 21 sebagai berikut:

1. Pada tabel coefficient, dengan kolom t.
2. Hasil penghitungan ini selanjutnya dibandingkan antara t_{tabel} dan t_{hitung} .
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1 atau 33-3-1 = 29 (n = jumlah kasus dan k = jumlah variabel independen).
Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi=0,05) Kriteria Pengujian H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel (X) terhadap variabel (Y).
4. H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel (X) terhadap variabel (Y).
5. Pengaruh dimensi pengetahuan (X_1) Terhadap efektifitas kerja (Y)
 $H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari dimensi pengetahuan (X_1) Terhadap Efektifitas kerja (Y).

$H_1 : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari dimensi pengetahuan (X_1) terhadap Efektifitas kerja (Y).

6. Pengaruh dimensi keterampilan (X_2) terhadap efektifitas kerja (Y)

$H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari dimensi keterampilan (X_2) Terhadap Efektifitas kerja (Y).

$H_1 : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari dimensi keterampilan (X_2) terhadap Efektifitas kerja (Y).

7. Pengaruh dimensi sikap (X_3) terhadap efektifitas kerja (Y)

$H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari dimensi sikap (X_3) Terhadap Efektifitas kerja (Y).

$H_1 : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari dimensi sikap (X_3) terhadap Efektifitas kerja (Y).

3.7.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) secara simultan terhadap variabel terikat (efektifitas kerja). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji F.

Menurut Sugiyono F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\left[\frac{1 - R^2}{n - k - 1} \right]}$$

Dimana:

R^2 : Koefisien determinasi

n: Jumlah sampel

k: Jumlah variabel independen

Adapun langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh secara signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₁: Ada pengaruh variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat.

2. Taraf signifikan menggunakan $\alpha = 0.05$ dengan df untuk baris = (n-k-1) dan untuk kolom = (k)

3. Membandingkan nilai F hitung dengan nilai Ftabel

a. Jika F hitung > Ftabel maka signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima)

b. Jika F hitung < F tabel maka signifikan (Ho diterima dan Ha ditolak)

Adapun langkah-langkah untuk melakukan uji F menggunakan program SPSS versi 21 sebagai berikut:

1. Pada tabel Anova, dengan kolom F.

Hasil penghitungan ini selanjutnya dibandingkan antara F_{tabel} dan F_{hitung}. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel lihat pada lampiran F tabel. Kriteria Pengujian Ho diterima jika F_{hitung} < F_{tabel} dan Ho ditolak jika F_{hitung} > F_{tabel}.

H₀ : $\rho_1:\rho_2:\rho_3 = 0$: Tidak ada pengaruh yang signifikan dari dimensi pengetahuan (X₁), keterampilan (X₂), sikap (X₃), terhadap efektifitas kerja (Y).

$H_1 : \rho \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan dari dimensi pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), sikap (X_3), terhadap efektifitas kerja (Y).

2. H_0 diterima, artinya secara simultan (bersama-sama) tidak ada pengaruh yang signifikan dari dimensi pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), sikap (X_3) terhadap Efektifitas kerja (Y).
3. H_0 ditolak, artinya secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh yang signifikan dari dimensi pengetahuan (X_1), keterampilan (X_2), sikap (X_3) terhadap Efektifitas kerja (Y).

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen (%) besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungannya dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan dikalikan dengan 100 %. Cara perhitungannya digunakan rumus sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

D : koefisien determinasi

r_{xy} : koefisien korelasi *product moment* antara x dan y

Untuk mengetahui pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut akan digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford.

Tabel 3.4
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

(Sumber: Sugiyono 2001:183)

Untuk memperoleh unsur ketelitian dan kepraktisan, pengolahan data dilakukan dengan komputerisasi menggunakan program SPSS 21. Langkah-langkahnya yaitu dengan melihat tabel *model summary* pada kolom dari *output* analisis regresi ganda lalu dicocokkan pada tabel koefisien Determinasi.

3.8 Jadwal dan tempat

3.8.1 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2016-2017						
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
Penyusunan Proposal							
Bimbingan dan Perbaikan Proposal							
Seminar Proposal							
Revisi Proposal							

Penyusunan BAB IV dan V							
Bimbingan Skripsi							
Penyelesaian Skripsi							
Sidang Skripsi							

Sumber: (Diolah Peneliti)

3.8.2 Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut yang berlokasi di Jalan. Pahlawan no. 3 Garut.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut

4.1.1 Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut

Terbentuknya Departemen Agama Pusat yang dilengkapi dengan strukturnya bidang teknis di bawah Direktorat daerah Jawa Barat dibentuk Jawatan Urusan Agama, Jawatan Pendidikan Agama, Jawatan Penerangan Agama dan Jawatan Peradilan Agama berdiri secara mandiri langsung bertanggung jawab ke Direktoratnyanya masing-masing.

Begitupun di daerah Kabupaten/Kota dibentuk Kantor Urusan Agama, Kantor Pendidikan Agama, Kantor Penerangan Agama dan Pengadilan Agama, dengan ujung tombak di Kecamatan adanya Kantor Urusan Agama dan para Penilik Agama.

Dalam perkembangannya istilah Jawatan diganti dengan Inspeksi Urusan Agama, Inspeksi Pendidikan Agama, Inspeksi Penerangan Agama dan Inspeksi Peradilan Agama, termasuk pergantian istilah di daerah Kabupaten/Kota, kecuali Pengadilan Agama dan KUA serta para penilik tetap tidak ada perubahan.

Sejak tahun 1972 dengan struktur baru Dep. Agama dibentuk Perwakilan Departemen Agama Provinsi dan Kabupaten/Kota dan istilah Inspeksi diganti dengan Bidang untuk Tingkat Provinsi dan Seksi untuk Kabupaten/ Kota, juga ada tambahan Bidang dan Seksi yaitu Bidang Perguruan Agama Islam dan Bidang Urusan Haji.

Dengan perubahan struktur baru, maka dengan digantinya istilah Perwakilan menjadi Kantor Wilayah Dep. Agama Provinsi, maka menjadi satu atap, tidak seperti semula masing-masing mengurus kebutuhannya melalui Direktoratny masing-masing.

Kepala Perwakilan Dep. Agama Provinsi pertama R.H.A Satori yang merangkap menjadi Kepala Bidang Urusan Agama Islam, Kepala Kantor Wilayah pertama atau urutan kedua dari perubahan Perwakilan DEPAG menjadi Kantor Wilayah DEPAG, Kol. (Purn.) H. Abyan Soelaiman, Ketiga H. Zaini Dahlan, MA, Keempat Drs. H. Ramli, Kelima Drs. H. O. Rahmat Aziz, Keenam Drs. H. M. Syamsuddin, Ketujuh Drs. H.O. Djauharuddin AR, Kedelapan H. Muchtar Zarkasyi, SH, Kesembilan Drs. H. Mubarak, Kesepuluh Drs. H. Mamak Mokh. Zain, Kesebelas Drs. H. Yusuf Sodik, Keduabelas Drs. H. Ilk Makib. Lc, Ketigabelas Drs. H. Muhaimin Luthfie, MM dan Keempatbelas Drs. H. Saeroji, MM.

Dalam perjalanannya yang tadinya Kantor terpisah di berbagai tempat di Kota Bandung, maka dengan berdirinya Gedung Kantor Wilayah Dep. Agama Provinsi Jawa Barat di Jalan Jenderal Sudirman 644 Bandung menjadi satu atap.

Berdirinya Kantor Wilayah Dep. Agama Provinsi Jawa Barat adalah berkat perjuangan Kepala Perwakilan Dep. Agama pertama R.H.A. Satori, dan yang menjadi Pilot Proyeknya Drs. K.H.A. Syamsuri Siddik (Mantan Kabid Penerangan Agama Islam) melalui karya abadi Rd. Barnas (mantan Camat) telah memberikan Hibah kepada Departemen Agama dalam bentuk tanah.

Dalam perjalanannya Tanah tersebut kendatipun telah dihibah-kan ke Kanwil Dep. Agama Provinsi Jawa Barat, tapi masih ada pihak-pihak tertentu yang masih mempersoalkannya, sehingga setiap pergantian Kepala Kanwil baru senantiasa muncul oknum yang mengatas namakan Keluarga R. Barnas.

Namun berkat kepiawaian H. Muhaimin Luthfie Ka Kanwil Depag Prov. Jabar serta dibantu oleh H. A. Hidayat Siddik (adik kandung KH. A. Syamsuri Siddik), sekarang persoalan tersebut dapat selesai dengan tuntas. Cukup lama memang 12 (duabelas) Kepala Kanwil, persoalan tanah Kanwil dipermasalahkan orang, selanjutnya ada dua kali perluasan lahan tanah Kantor hingga berdiri megah seperti sekarang ini.

Pesan dari pemberi Hibah : Tempat ini saya hibahkan, karena tempat ini selalu dipakai untuk maksiat, mudah-mudahan dengan penyerahan hibah melalui Departemen Agama, akan menjadi tempat yang bersih dari kemaksiatan.

4.1.2 Visi, Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut

VISI

Terwujudnya masyarakat indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong

MISI

1. Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.

4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
7. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

4.1.3 Tugas Pokok, Fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut

Tugas Kanwil Kemenag Prov. Jawa Barat :

Kanwil Kemenag Prov. Jawa Barat mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Pasal 4 PMA No. 13 Tahun 2012)

Fungsi Kanwil Kemenag Prov. Jawa Barat :

Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di provinsi;

1. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umrah.
2. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan.
3. Pembinaan kerukunan umat beragama.
4. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.
5. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program.

6. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di provinsi.
(Pasal 5 PMA No. 13 Tahun 2012)

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menentukan banyaknya kelas interval sebesar 5 (lima). Adapun rumus yang digunakan menurut Sudjana (2002:47) adalah sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$$

$$\text{Banyak Kelas Interval} = 5$$

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah :

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Jadi, interval dari kriteria penilaian *brand image* adalah sebagai berikut :

$$1,00 - 1,79 = \text{Sangat Rendah}$$

$$1,80 - 2,59 = \text{Rendah}$$

$$2,60 - 3,39 = \text{Sedang}$$

$$3,40 - 4,19 = \text{Tinggi}$$

$$4,20 - 5,00 = \text{Sangat Tinggi}$$

4.2.1 Kompetensi

4.2.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kesuksesan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan dari kompetensi dapat dilihat dari dimensi pengetahuan. Dalam penelitian ini skor untuk dimensi diperoleh dari tanggapan responden. Dimensi pengetahuan ini berisikan enam indikator dioperasionalkan ke dalam 4 item pernyataan dengan jawaban 120 responden.

Tanggapan responden terhadap dimensi pengetahuan tersaji pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan
(N = 120)

No	Indikator	Alternatif jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		SS	S	R	TS	STS			
1	Memahami tugas pokok, fungsi dan uraian tugas dengan baik.	19	70	26	5	0	$\frac{463}{120}$	3.86	Tinggi
2	Memiliki pemahaman teknis pekerjaan yang dilakukan dengan baik.	20	69	27	4	0	$\frac{465}{120}$	3.88	Tinggi
3	Memahami siklus	19	67	25	9	0	$\frac{456}{120}$	3.8	Tinggi

	pekerjaan dengan baik								
4	Memahami Peraturan Standar pekerjaan Pemeritahan dengan baik	20	73	25	2	0	$\frac{471}{120}$	3.93	Tinggi
Total							1855		

Sumber: Hasil Penelitian Kuesioner 2017

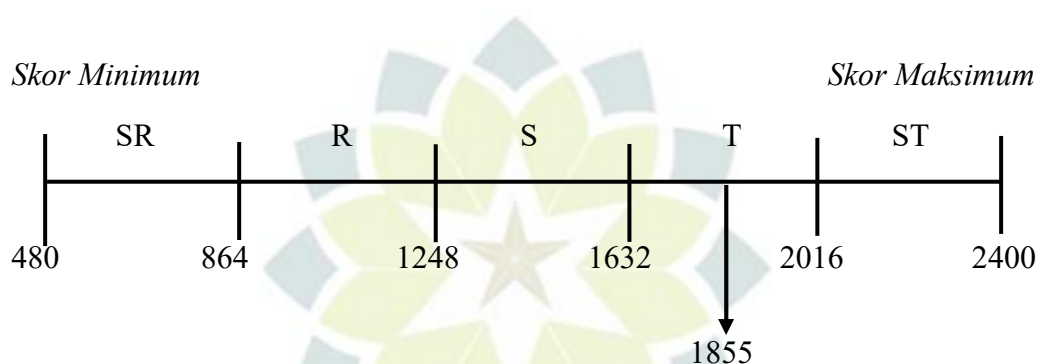
Untuk menyajikan garis kontinum (interval) yang menunjukkan kategori Sangat Rendah (SR), R (Rendah), S (Sedang), T (Tinggi) dan Sangat Tinggi (ST), untuk 4 item pernyataan yang termasuk dimensi pengetahuan dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai indeks minimum} &= \text{Skor minimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{jumlah} \\
 &\quad \text{responden} \\
 &= 1 \times 4 \times 120 \\
 &= 480
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai indeks maksimum} &= \text{Skor maksimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{jumlah} \\
 &\quad \text{responden} \\
 &= 5 \times 4 \times 120 \\
 &= 2400
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \text{Nilai indeks maksimum} - \text{nilai indeks minimum} \\
 &= 2400 - 480
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 1920 \\
 \text{Jarak interval} &= \frac{\text{Interval}}{\text{Jumlah jenjang (s)}} \\
 &= \frac{1920}{5} \\
 &= 384
 \end{aligned}$$



Gambar 4.1

Garis Kontinum mengenai Dimensi pengetahuan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa pengetahuan memperoleh nilai sebesar 1855 yang terletak diantara 1632 dan 2016 dengan demikian berada pada garis interval yang berkategori tinggi.

4.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keterampilan atau tidaknya kompetensi dapat dilihat dari dimensi keterampilan. Dalam penelitian ini skor untuk dimensi diperoleh dari hasil tanggapan responden. Dimensi keterampilan ini terdiri dari enam indikator yang dioperasionalkan ke dalam 6 item pernyataan dengan jawaban dari 120 responden. Tanggapan responden terhadap keterampilan ini tersaji pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan
(N=120)

No	Indikator	Alternatif jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		SS	S	R	TS	STS			
5	Selalu mengikuti pelatihan	11	84	22	3	0	$\frac{463}{120}$	3.86	Tinggi
6	Mampu menyusun dan menyajikan Laporan pekerjaan	11	98	10	1	0	$\frac{479}{120}$	3.99	Tinggi
7	Saya mampu menyusun dan menyajikan Laporan pekerjaan dengan baik	12	61	35	8	4	$\frac{429}{120}$	3.58	Tinggi

8	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.	20	91	9	0	0	$\frac{491}{120}$	4.09	Tinggi
9	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.	22	87	9	2	0	$\frac{489}{120}$	4.08	Tinggi
Total							2351		

Sumber: Hasil Penelitian Kuesioner 2017

Untuk menyajikan garis kontinum (interval) yang menunjukkan kategori Sangat Rendah (SR), R (Rendah), S (Sedang), T (Tinggi) dan Sangat Tinggi (ST), untuk 6 item pernyataan yang termasuk dimensi keterampilan dihitung sebagai berikut:

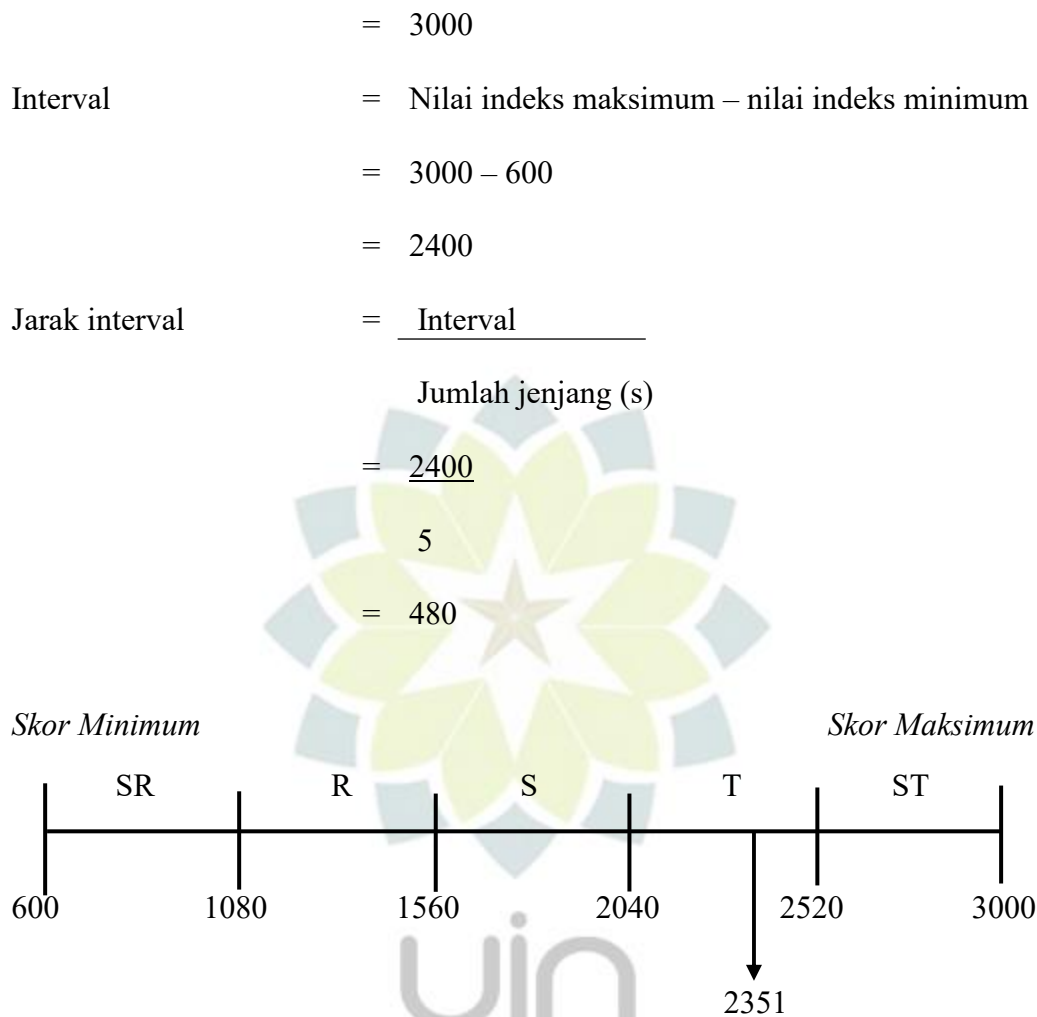
Nilai indeks minimum = Skor minimum x jumlah pertanyaan x jumlah responden

$$= 1 \times 5 \times 120$$

$$= 600$$

Nilai indeks maksimum = Skor maksimum x jumlah pertanyaan x jumlah responden

$$= 5 \times 5 \times 120$$



Gambar 4.2
Garis Kontinum mengenai Dimensi Keterampilan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa keterampilan memperoleh nilai sebesar 2351 yang terletak diantara 2040 dan 2520 dengan demikian berada pada garis interval yang berkategori tinggi.

4.2.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Sikap

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai suatu kompetensi itu sikap dapat dilihat dari dimensi sikap. Dalam penelitian ini skor untuk dimensi

diperoleh dari hasil tanggapan responden. Dimensi sikap ini terdiri dari lima indikator yang dioperasionalkan ke dalam 5 item pernyataan dengan jawaban dari 120 responden. Tanggapan responden terhadap laporan arus kas ini tersaji pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Sikap
(N=120)

No	Indikator	Alternatif jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		SS	S	R	TS	STS			
10	Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.	31	73	14	2	0	$\frac{493}{120}$	4.11	Tinggi
11	Adanya semangat kerja yang tinggi.	18	90	11	1	0	$\frac{485}{120}$	4.04	Tinggi
12	Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang akuntan	24	82	14	0	0	$\frac{490}{120}$	4.08	Tinggi

13	Saya selalu menolak setiap intervensi dari atasan yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap peraturan.	22	86	12	0	0	$\frac{490}{120}$	4.08	Tinggi
Total							1958		

Sumber: Hasil Penelitian Kuesioner 2017

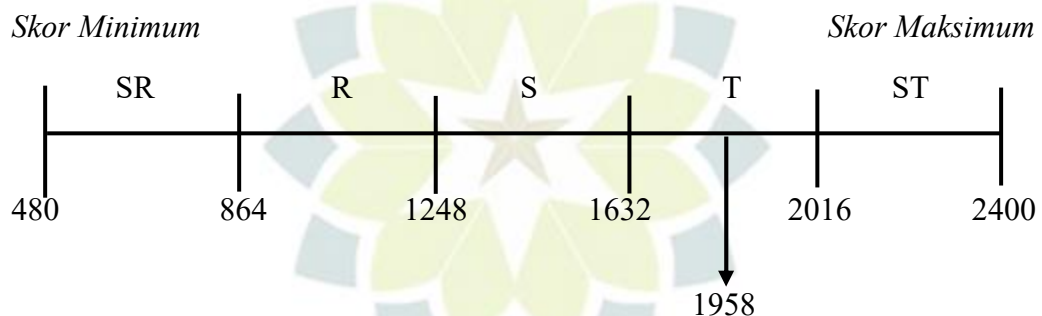
Untuk menyajikan garis kontinum (interval) yang menunjukkan kategori Sangat Rendah (SR), R (Rendah), S (Sedang), T (Tinggi) dan Sangat Tinggi (ST), untuk 46 item pernyataan yang termasuk dimensi pengetahuan dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai indeks minimum} &= \text{Skor minimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{jumlah} \\
 &\text{responden} \\
 &= 1 \times 4 \times 120 \\
 &= 480
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai indeks maksimum} &= \text{Skor maksimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{jumlah} \\
 &\text{responden} \\
 &= 5 \times 4 \times 120 \\
 &= 2400
 \end{aligned}$$

$$\text{Interval} = \text{Nilai indeks maksimum} - \text{nilai indeks minimum}$$

$$\begin{aligned}
 &= 2400 - 480 \\
 &= 1920 \\
 \text{Jarak interval} &= \frac{\text{Interval}}{\text{Jumlah jenjang (s)}} \\
 &= \frac{1920}{5} \\
 &= 384
 \end{aligned}$$



Gambar 4.3

Garis Kontinum mengenai Dimensi sikap

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sikap memperoleh nilai sebesar 1958 yang terletak diantara 1632 dan 2016 dengan demikian berada pada garis interval yang berkategori tinggi.

4.2.2 Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah upaya yang dilakukan agar penerimaan dan pengeluaran anggaran sejalan dengan jumlah yang di anggarkan dan tingkat aktifitas yang dicantumkan dalam anggaran tercapai.

Dengan dimensi tersebut peneliti menyusun kuesioner yang terdiri dari 23 pernyataan yang kemudian disebarikan kepada 120 responden. Adapun hasil tanggapan resoponden tersebut adalah sebagai berikut:

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dalam penelitian ini skor untuk dimensi diperoleh dari hasil tanggapan responden. Dimensi kinerja pegawai terdiri dari dua indikator yang dioperasionalkan ke dalam 6 item pernyataan dengan jawaban dari 120 responden. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai ini tersaji pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
(N= 120)

No	Indikator	Alternatif jawaban					Total	Rata-rata	Keterangan
		SS	S	R	TS	STS			
14	Hasil kebijakan.	21	86	11	2	0	$\frac{486}{120}$	4.05	Tinggi
15	Nilai tambah yang dicapai oleh	19	77	19	5	0	$\frac{470}{120}$	3.92	Tinggi
16	Hasil program dan aktivitas	21	75	19	4	1	$\frac{471}{120}$	3.93	Tinggi

17	Tercapainya tujuan yang hendak dicapai.	18	74	20	8	0	$\frac{462}{120}$	3.85	Tinggi
18	Tercapainya target yang hendak dicapai.	21	76	19	3	1	$\frac{473}{120}$	3.94	Sedang
19	Tercapainya kualitas hasil yang maksimal	22	86	12	0	0	$\frac{490}{120}$	4.08	Tinggi
Total							2852		

Sumber: Hasil Penelitian Kuesioner 2017

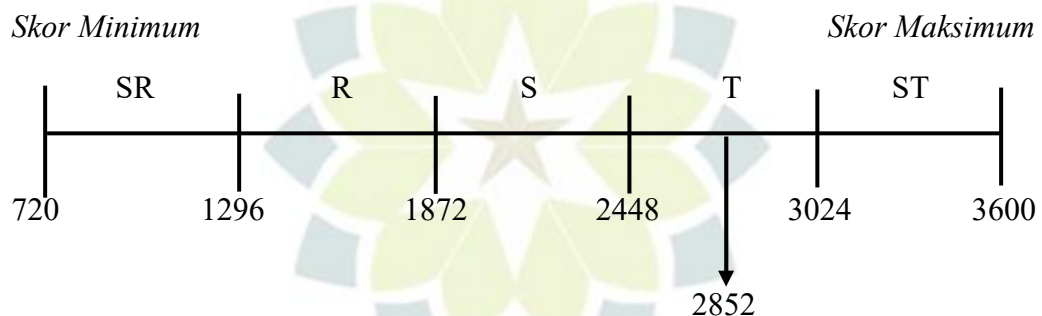
Untuk menyajikan garis kontinum (interval) yang menunjukkan kategori Sangat Rendah (SR), R (Rendah), S (Sedang), T (Tinggi) dan Sangat Tinggi (ST), untuk 6 item pernyataan yang termasuk kinerja dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai indeks minimum} &= \text{Skor minimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{jumlah} \\
 &\quad \text{responden} \\
 &= 1 \times 6 \times 120 \\
 &= 720
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai indeks maksimum} &= \text{Skor maksimum} \times \text{jumlah pertanyaan} \times \text{jumlah} \\
 &\quad \text{responden} \\
 &= 5 \times 6 \times 120 \\
 &= 3600
 \end{aligned}$$

$$\text{Interval} = \text{Nilai indeks maksimum} - \text{nilai indeks minimum}$$

$$\begin{aligned}
 &= 3600 - 720 \\
 &= 2880 \\
 \text{Jarak interval} &= \frac{\text{Interval}}{\text{Jumlah jenjang (s)}} \\
 &= \frac{2880}{5} \\
 &= 576
 \end{aligned}$$



Gambar 4.4

Garis Kontinum mengenai Dimensi kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa kinerja memperoleh nilai sebesar 2852 yang terletak diantara 2448 dan 3600 dengan demikian berada pada garis interval yang berkategori tinggi.

Dengan demikian berdasarkan hasil angket yang disebar oleh peneliti di Dinas Pendapatan dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai memiliki tingkat yang cukup tinggi.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data $n=120$, maka didapat r tabel sebesar 0,3 (Sugiyono :2009).

Berikut ini dapat dilihat hasil dari perhitungan validitas untuk keseluruhan butir pertanyaan:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pengetahuan (X1)	1	0,783	0,3	Valid
	2	0,862	0,3	Valid
	3	0,874	0,3	Valid
	4	0,774	0,3	Valid
Keterampilan (X2)	5	0,595	0,3	Valid
	6	0,649	0,3	Valid
	7	0,598	0,3	Valid
	8	0,729	0,3	Valid
	9	0,708	0,3	Valid
Sikap (X3)	10	0,722	0,3	Valid
	11	0,660	0,3	Valid

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	12	0,759	0,3	Valid
	13	0,785	0,3	Valid
Kinerja pegawai (Y)	14	0,1168	0,3	Valid
	15	0,826	0,3	Valid
	16	0,848	0,3	Valid
	17	0,836	0,3	Valid
	18	0,856	0,3	Valid
	19	0,535	0,3	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Validitas 2017

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi item-item yang nilainya lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir instrumen penelitian Kompetensi dan Kinerja pegawai tersebut valid.

4.3.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengukur skala Likert adalah Cronbach Alpha. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran (Priyatno, 2012:64) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Nilai reliabilitas yang didapatkan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	4

Sumber : Pengolahan SPSS 21

Dengan pengolahan SPSS 21, maka diperoleh nilai *Alpha* 0,842 dan peneliti mengambil skala *Cornbach Alpha* 0,6. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cornbach Alpha* sama dengan 0,6. Karena nilai *Cornbach Alpha* untuk dimensi pengetahuan 0,842 sama dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel.4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.615	5

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS 21

Dengan pengolahan SPSS 21, maka diperoleh nilai *Alpha* 0,615 dan peneliti mengambil skala *Cornbach Alpha* 0,6. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cornbach Alpha* sama dengan 0,6. Karena nilai *Cornbach Alpha* untuk dimensi keterampilan 0,615 sama dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel.4.8
Hasi Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	4

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS 21

Dengan pengolahan SPSS 21, maka diperoleh nilai *Alpha* 0,704 dan peneliti mengambil skala *Cornbach Alpha* 0,6. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cornbach Alpha* sama dengan 0,6. Karena nilai *Cornbach Alpha* untuk dimensi sikap 0,704 sama dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel.4.9
Hasi Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	6

Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS 21

Dengan pengolahan SPSS 21, maka diperoleh nilai *Alpha* 0,843 dan peneliti mengambil skala *Cornbach Alpha* 0,6. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cornbach Alpha* sama dengan 0,6. Karena nilai *Cornbach Alpha* untuk kinerja pegawai 0,843 sama dengan 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya Kinerja pegawai (Y) dihubungkan atau dijelaskan dengan lebih dari satu variabel X yaitu Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap. Namun hubungan ini masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *software SPSS 21*. diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.590	.235		-2.1161	.013
	pengetahuan	.523	.037	.622	14.083	.000
	keterampilan	.256	.062	.197	4.097	.000
	sikap	.374	.058	.309	6.449	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Menggunakan Program SPSS 21

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan program SPSS 21. Tabel 4.10 di atas maka dapat disusun estimasi model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \varepsilon_i$$

$$Y = -0,590 + 0,523x_1 + 0,256x_2 + 0,374x_3 + \hat{a}_i$$

Artinya :

1. Konstanta sebesar $-0,590$ artinya: “ jika dimensi pengetahuan yang telah ditetapkan (X_1), keterampilan (X_2) dan sikap (X_3) nilainya adalah 0 , maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah $-0,590$ ”.
2. Koefisien regresi dimensi pengetahuan (X_1) sebesar $0,532$ artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengetahuan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar $0,532$. Koefisien dalam regresi variabel pengetahuan (X_1) bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengetahuan dengan kinerja pegawai. Apabila pengetahuan meningkat maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat.
3. Koefisien regresi dimensi keterampilan (X_2) sebesar $0,256$ artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan keterampilan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan $0,256$. Koefisien regresi variabel keterampilan (X_2) bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keterampilan dengan kinerja pegawai , dimana apabila keterampilan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.
4. Koefisien regresi dimensi sikap (X_3) sebesar $0,374$ artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan sikap mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan $0,374$. Koefisien regresi variabel sikap (X_3) bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara sikap dengan kinerja pegawai, dimana apabila sikap meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diinterpretasikan bahwa jika kompetensi meningkat maka nilai dari kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya ketika nilai dari kompetensi menurun maka nilai dari kinerja pegawai

juga akan menurun. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai yang berbanding lurus dengan variabel dependennya.

4.4.2 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji parsial atau biasanya lebih dikenal uji t adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dimensi pengetahuan, Keterampilan, Sikap terhadap kinerja pegawai secara terpisah/masing-masing/satu persatu. Uji t diolah dengan program *SPSS 21* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.590	.235		-2.1161	.013
pengetahuan	.523	.037	.622	14.083	.000
keterampilan	.256	.062	.197	4.097	.000
sikap	.374	.058	.309	6.449	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Rincian pengujian tersebut, diantaranya sebagai berikut:

1) Menguji pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

a) Formulasi hipotesisnya

H_0 : Pengetahuan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

H_a : Pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

b) Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = (120-3-1=116)$, dan dengan tingkat signifikansi $0.05/2=0,025$. Maka uji sisi kanan dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1.980.

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel} (1.980)$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel} (1.980)$

d) Perhitungan

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 14,083 dengan tingkat signifikansi 0,000.

e) Kesimpulan

Jadi, karena $t_{hitung} (14,083) > t_{tabel} (1.980)$ pada taraf signifikansi $0.018 < 0.05$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

2) Menguji pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut

a) Formulasi hipotesisnya

H_0 : Keterampilan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

H_a : Keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

b) Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = (120-3-1) = 116$, dan dengan tingkat signifikansi $0.05/2=0,025$. Maka uji sisi kanan dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1.980.

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel} (1.980)$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel} (1.980)$

d) Perhitungan

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 4,097 dengan tingkat signifikansi 0,000.

e) Kesimpulan

Jadi, karena $t_{hitung} (4,097) > t_{tabel} (1.980)$ pada taraf signifikansi $0.005 < 0.05$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

3) Menguji pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

a. Formulasi hipotesisnya

H_0 : Sikap tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

H_a : Sikap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

b. Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = (120-3-1) = 116$, dan dengan tingkat

signifikansi $0.05/2=0,025$.Maka uji sisi kanan dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1.980.

c. Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (1.980)

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.980)

d. Perhitungan

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 6,449 dengan tingkat signifikansi 0.000.

e. Kesimpulan

Jadi, karena t_{hitung} (6,449) $>$ t_{tabel} (1.980) pada taraf signifikansi $0.001 <$ 0.05 maka H_0 ditolak, hal ini berarti sikap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.

4.3.6.1 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen, diantaranya :

a) Formulasi hipotesis

H_0 : :Variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_a : Variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) Taraf nyata yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 % dengan derajat kebebasan.

F_{tabel} : $Df 1 = k-1$

$Df 2 = n-k$

$K = Z$ variabel (x + y)

$N =$ Jumlah Respoden

(n-k) maka $F_{tabel} = (3-1) (120-3) = (2) (117) = 2,682$

c) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel} (2,682)$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel} (2,682)$

d) Perhitungan

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 168.400 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dapat dilihat pada tabel 4.12 hasil uji F di bawah ini :

Tabel 4.12

Hasil Uji-F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.476	3	8.159	168.400	.000 ^a
	Residual	5.620	116	.048		
	Total	30.096	119			

a. Predictors: (Constant), sikap, pengetahuan, keterampilan

b. Dependent Variable: kinerja

e) Kesimpulan

Jadi, karena $F_{hitung} (168.400) > F_{tabel} (2,682)$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengetahuan, keterampilan, dan sikap meramalkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.808	.22011

a. Predictors: (Constant), sikap, pengetahuan, keterampilan

Sumber: Hasil Koefisien Determinasi Menggunakan Program SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas, angka R Square menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,808. Angka tersebut kemudian dikonversi menjadi bentuk persen menggunakan rumus Koefisien determinasi berikut:

$$Kd = r^2 \cdot 100 \%$$

$$Kd = 0,808 \times 100\% = 80,8 \%$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (pengetahuan (X1), keterampilan (X2), sikap (X3) dalam kompetensi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 80,8 % sedangkan 19,2 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini hasil dari koefisien determinasi :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi

$0\% \leq KD \leq 100\%$	Tingkat Hubungan
82% - 100%	Sangat Tinggi
49% - 80%	Tinggi
17% - 48%	Cukup Tinggi
5% - 16%	Rendah Tapi pasti
0% - 4%	Rendah / Lemah Sekali

Sumber : Sugiono (2001:183)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas terlihat jelas bahwa nilai koefisien determinasi yang telah dihitung sebesar 80,8% masuk kedalam kriteria pengaruh yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat tinggi dari variabel independen (kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran yang penting terhadap tercapainya kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut”, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengetahuan berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut dengan besaran karena $t_{hitung} (14,083) > t_{tabel} (1.980)$ pada taraf signifikansi $0.018 < 0.05$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.
2. Keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut dengan besaran $t_{hitung} (4,097) > t_{tabel} (1.980)$ pada taraf signifikansi $0.005 < 0.05$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.
3. Sikap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut dengan $t_{hitung} (6,449) > t_{tabel} (1.980)$ pada taraf signifikansi $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti sikap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut.
4. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut

memperoleh karena $F_{hitung} (168.400) > F_{tabel} (2,682)$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan saran-saran yang dapat ditindak lanjuti dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang bersangkutan diantaranya:

1. Saran Praktis

- a. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut penelitian ini dapat dijadikan masukan yang konstruktif dalam menemukan indikator-indikator baru mengenai pengendalian anggaran dan kinerja. Pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut dapat mengembangkan sebuah sistem pengendalian internal yang mumpuni bagi terselenggaranya pengendalian anggaran dalam jangka waktu yang panjang kedepan untuk mengoptimalisasi anggaran.
- b. Aparatur pengendalian internal baik eksternal perlu meningkatkan pengawasannya terkait pengendalian anggaran, utamanya dari aspek laporan pertanggungjawaban guna meningkatkan efektifitas anggaran.

2. Saran Teoritis

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam guna menghasilkan fakta empiris baru mengenai Pengaruh Kinerja Terhadap kinerja sehingga dapat dikembangkan dalam kajian akademis.
- b. Masih diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk variabel yang belum diteliti agar dapat menemukan faktor independen lain untuk mengoptimalkan kinerja yang secara teoritis dapat digunakan secara universal baik dalam ranah pemerintah daerah maupun pemerintahan pusat.

3. Saran Kebijakan

Pemerintah daerah Kabupaten Garut Barat bersama Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut perlu meningkatkan koordinasi antar lembaga khususnya dalam proses pembahasan kinerja sehingga menghasilkan kebijakan yang pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara: Kajian Konsep, Teori, dan Fakta Dalam Upaya Menciptakan Good Governance*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharismi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gade, Muhammad. 2002. *Akuntansi Pemerintah*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Halim, Abdul. 2014. *Manajemen Keuangan Sektor Publik; Problematika Penerimaan dan Pengeluaran Pemerintah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kencana Syafie, Inu. 2013. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kerlinger, Fred N. 2000. *Azas-azas Penelitian behavioral*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kurniawan, 2009. *Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah IV Priangan*. Skripsi Dipublikasikan. Bandung: UPI.
- Lane Jon-Erik. 2000. *The Public Sector-concept, models, and Approaches*. London: SAGE Publications.
- Mahmudi, 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

- Mamduh, Hanafi. 2002. *Manajemen Keuangan, edisi pertama cetakan kedua*. Yogyakarta: penerbit BFFE. Universitas Gadjah Mada
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Michael H. Walizer, Paul L. Wienir. 1991. *Metode dan Analisis Penelitian Mencari Hubungan*, Terjemahan Arief Sukadi Sadiman. Jakarta : Erlangga.
- Miriam Budiardjo. 2008. *Dasar-dasar Ilmu Politik edisi Refisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Munawir. 1992. *Analisis Laporan Keuangan edisi Pertama cetakan Pertama*. Yogyakarta: Liberty
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 1994. *Ilmu Administrasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nordiawan, Deddi. 2007. *Akuntansi Pemerintahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rosjidi. 2001. *Akuntabilitas Sektor Public: Kerangka, Standar dan Konsep*. Surabaya: Aksara Satu
- Silalahi, Ulber. 2007. *Studi Tentang Administrasi: Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru
- _____. 2009. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sonny Sumarsono. 2010. *Manajemen Keuangan Pemerintahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugih Arti. 2009. *Pengaruh Penerapan Anggaran berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Dinas Pendidikan Kota Depok*. Tesis Dipublikasikan. Depok: Universitas Gunadarma.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- _____. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2010. *Manajemen Keuangan Pemerintah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriatna, Tjahya. 2000. *Akuntansi Pemerintah Dalam Administrasi Publik*. Bandung: CV. Indra Prahasta.
- Sutedi Adrian. 2010. *Hukum Keuangan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika
- Syafiie Inu Kencana. 2012. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Turner dan Hulme. 1997. *Penerapan Praktik Good Government*. Jakarta
- _____. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

