

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**Musawwir*¹, Saban Echdar², Maryadi³**^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia MakassarE-mail: ¹musawwirmur@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³achmadmaryadi@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian dilakukan mulai September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan sikap secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel pengetahuan paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata Kunci : Kompetensi SDM Dan Prestasi Kerja**ABSTRACT**

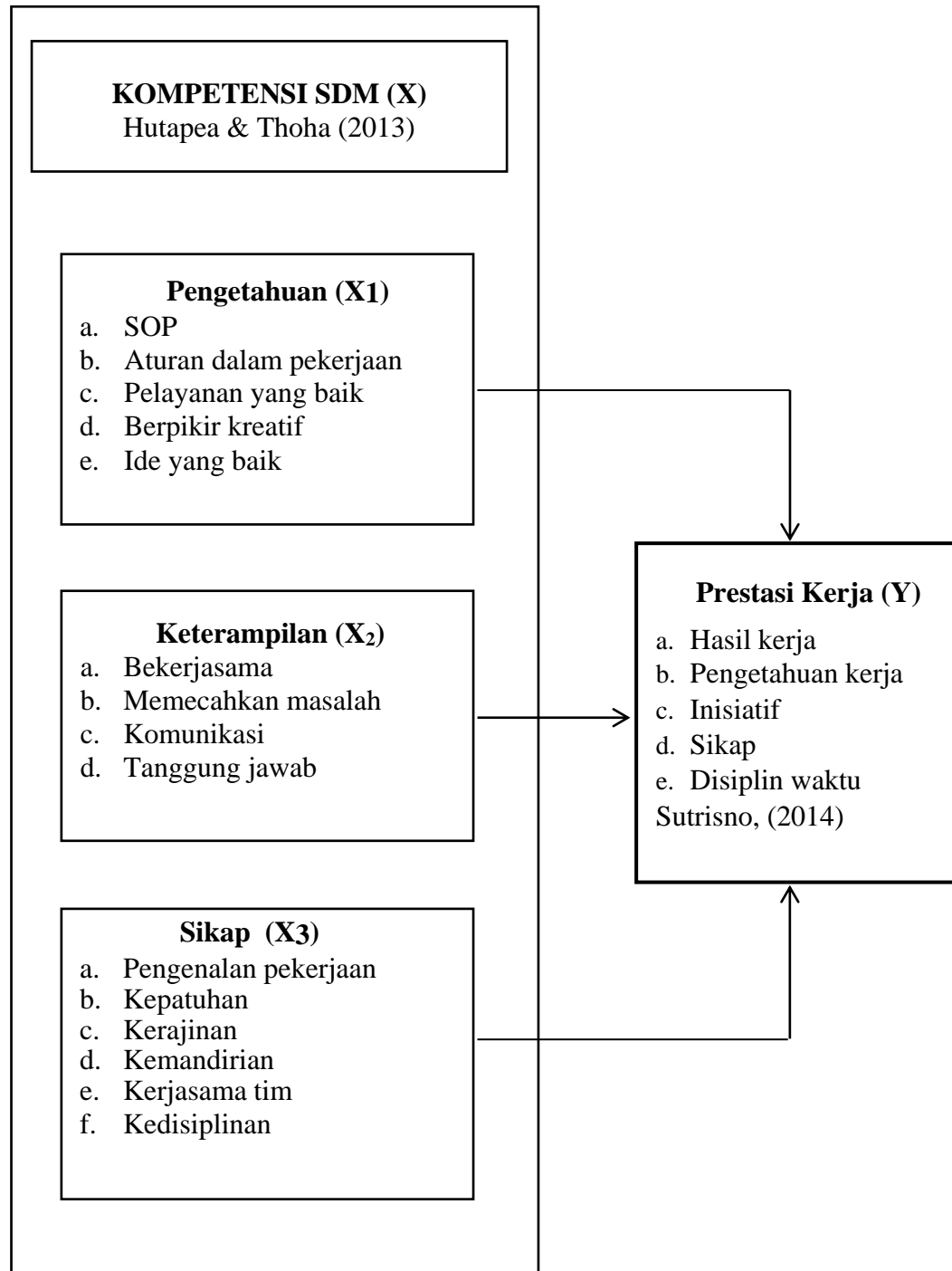
The study aims to determine and analyze the effect of HR competence consisting of knowledge, skills and attitudes partially and simultaneously on the work performance of employees at the Regional Research and Development Agency of Pangkajene and Kepulauan Regency, and the most dominant variable influencing employee performance at the Research and Development Agency Pangkajene and Kepulauan Regency. This research approach uses survey research. The research was carried out at the Regional Research and Development Agency of Pangkajene and Kepulauan Regency. The time of the study was conducted from September 2019 to November 2019. The population used in this study were all employees at the Regional Research and Development Agency of Pangkajene and Kepulauan Regency, amounting to 40 people. The results showed that HR competencies consisting of knowledge, skills and attitudes partially and simultaneously on the work performance of employees at the Regional Research and Development Agency of Pangkajene and Islands Districts, as well as the most dominant knowledge variable influenced the employee performance at the Regional Research and Development Agency Pangkajene and Islands.

Keywords: *HR Competence And Work Performance*

PENDAHULUAN

Perlu disadaribahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang penting di dalam organisasi dan merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah output dari outcomes yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu, baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non materi (kualitatif). Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu prestasi kerja Anwar Prabu Mangkunegara (2000). 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut. (Wibowo, 2012) Sedangkan menurut Amstrong dalam Dharma (2014) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Dengan demikian kompetensi merupakan suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Kecenderungan organisasi menggunakan beberapa kompetensi seperti komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan secara analitis dalam pekerjaan sebagai refleksi efisiensi dan efektivitas individu dalam menggunakan *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. *Knowledge* (pengetahuan) merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai/pegawai yang berorientasi pada cara pengoperasian alat/mesin, pemahaman semua aturan dan teori yang berkaitan dengan pekerjaan, pelayanan yang baik serta berpikir kreatif dan memberikan ide- ide dalam pekerjaan. *Skill* (keterampilan) merupakan kemampuan pegawai dalam bekerjasama, memecahkan masalah dan berkomunikasi serta bertanggungjawab dalam pekerjaan. Sedangkan *attitude* (sikap)

pegawai dapat dilihat dari pengenalan pekerjaan, kepatuhan, kerajinan, kemandirian, kerjasama tim, serta kedisiplinan



METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh kompetensi, dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Nomor 5 Tahun 2018, dan untuk memperkuat Peraturan Daerah tersebut, maka ditetapkan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 80 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Terbitnya Permendagri Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota yang melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan, maka Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai unsur penunjang mengalami perubahan struktur organisasi dengan Peraturan Bupati Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang Responden Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 40 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau 58,33 persen dan sisanya sebanyak 12 orang atau sekitar 41,67 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 10.0. seperti yang tampak pada Tabel 1. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 1. Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Prestasi kerja pegawai (Y)	1	0,531	0,30	Valid
	2	0,552	0,30	Valid
	3	0,373	0,30	Valid
	4	0,449	0,30	Valid
	5	0,428	0,30	Valid
Variabel pengetahuan (X1)	1	0,452	0,30	Valid
	2	0,421	0,30	Valid
	3	0,409	0,30	Valid
	4	0,421	0,30	Valid
	5	0,452	0,30	Valid
Variabel keahlian (X2)	1	0,349	0,30	Valid
	2	0,323	0,30	Valid
	3	0,341	0,30	Valid
	4	0,544	0,30	Valid
	5	0,508	0,30	Valid
Variabel sikap (X3)	1	0,546	0,30	Valid
	2	0,401	0,30	Valid
	3	0,410	0,30	Valid
	4	0,516	0,30	Valid
	5	0,693	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Prestasi kerja pegawai (Y)	0,837	Reliabel
Pengetahuan (X1)	0,770	Reliabel
Keahlian (X2)	0,619	Reliabel
Sikap (X3)	0,879	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach`s Alpha > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y=Prestasi kerja pegawai

X1=Pengetahuan

X2=Keahlian

X3 =Sikap

b0 =Konstanta

b1-3 =Koefisien regresi

e=Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 15 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1 (Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
X 1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
X 2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
X 3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -0,680 + 0,853X_1 + 0,090X_2 + 0,001X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar - 0,680 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap nilainya tetap/konstan maka peningkatan prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mempunyai nilai sebesar -0,680.
2. Nilai koefisien regresi pengetahuan (X₁) sebesar 0,853 berarti ada pengaruh positif pengetahuan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,853 sehingga apabila skor pengetahuan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,853 poin.
3. Nilai koefisien regresi keahlian (X₂) sebesar 0,090 berarti ada pengaruh positif keahlian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,090 sehingga apabila skor keahlian naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,090 poin.
4. Nilai koefisien regresi sikap (X₃) sebesar 0,001 berarti ada pengaruh positif sikap terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,001 sehingga apabila skor sikap naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 0,001 poin.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 15 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 4 dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-.680	.159				-4.267
X 1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
X 2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
X 3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian inimendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 15 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,724 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968	.937	.934	.19932	2.724

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 15, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa

pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1 (Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
X 1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
X 2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
X 3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh pengetahuan (X1) terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengetahuan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengetahuan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai thitung variabel pengetahuan sebesar 10,089 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$. yang ditentukan t tabel sebesar 2,000.

d) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel

Oleh karena thitung sebesar 10,089. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,000 yang berarti variabel pengetahuan signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. Pengaruh keahlian (X2) terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap

Y atau tidak ada pengaruh variabel keahlian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel keahlian terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai thitung variabel sikap sebesar 3,020 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,000.

d) Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel

Oleh karena t hitung sebesar 3,020 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,000 yang berarti variabel sikap signifikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel pengetahuan (X_1) dengan nilai thitung $10,089 > t$ tabel 2,000
- Variabel keahlian (X_2) dengan nilai thitung $3,638 > t$ tabel 2,000
- Variabel sikap (X_3) dengan nilai thitung $3,020 > t$ tabel 2,000

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pengetahuan, keahlian dan sikap, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan Tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.831	3	11.458	288.389	.000 ^a
Residual	3.059	36	.040		
Total	48.890	39			

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_3 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 15 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan *tidak berpengaruh signifikan* terhadap variabel dependen (Y)

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan *berpengaruh signifikan* terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F hitung

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 288,389 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df (n-k-1) = 36 dan ditentukan nilai F tabel = 3,60.

d) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Oleh karena nilai F hitung sebesar 288,389, berarti variabel bebas/ independen (X) yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 288,389 lebih besar dari F tabel = 3,60 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1 (Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
X1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
X2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
X3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah variabel pengetahuan (X1).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 a	.937	.934	.19932	2.724

a. Predictors: (Constant), X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,937 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 93,7 %, sedangkan sisanya sebesar 6,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel pengetahuan (X1) dengan nilai thitung $10,089 > t$ tabel $2,000$ Pengetahuan (*knowledge*), merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang ketahu.

Pengaruh Keahlian terhadap Prestasi Kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel keahlian (X2) dengan nilai thitung $3,638 > t$ tabel $2,000$. Keterampilan (*skill*), merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Telah dibahas di atas bahwa seseorang yang memiliki pengetahuan belum tentu memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, misalnya seseorang yang mengetahui bagaimana mengetik, tidak berarti orang tersebut mampu mengetik. Keterampilan lebih sukar dimiliki dari pada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengaruh Sikap Terhadap Prestasi kerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan ringkasan variabel sikap (X3) dengan nilai thitung $3,020 > t$ tabel 2,000. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Sikap adalah bentuk dari semua keputusan dan tindakan seseorang.

Pengaruh Kompetensi SDM (Pengetahuan, Keahlian dan Sikap) Terhadap Prestasi kerja

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 288,389, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 288,389 lebih besar dari F tabel = 3,60 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Herfina (2011), "Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Prestasi kerja di Balai Ternak Embrio Bogor". Hasil penelitian ini menunjukkan adanya tingkatan sumber daya manusia yang relatif rendah sehingga menghambat perkembangan prestasi kerja di Balai Ternak Embrio Bogor. Hasil dari penelitian Firly Herfina menyatakan bahwa dengan relatif rendahnya sumber daya manusia mengakibatkan adanya penurunan produksi yang sangat signifikan terjadi. Hal ini tidak terlepas dari manajemen yang tidak sempurna dan tingkat pendidikan karyawan yang rendah memperburuk kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi perkembangan prestasi kerja di Balai Embrio Ternak di masa mendatang. Dan penelitian Kartika (2013), "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Bank Indonesia Medan". Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 57 orang pegawai yang menjadi responden mengatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang meliputi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai. Menurut penulis, kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja para pegawai. Sedangkan ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti motivasi, kompensasi, dan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Syafitri (2010), "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), Marihat Pematang Siantar". Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel prestasi kerja, yang berarti kompetensi sumber daya manusia pegawai Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat, Pematang Siantar jika dilihat secara umum dapat dikatakan memuaskan. Dari hasil penelitian, variabel *skill* (keterampilan) (X2) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, jika dibandingkan variabel *knowledge* (pengetahuan) (X1) dan variabel *attitude* (sikap) (X3).

Variabel Pengetahuan yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Sedangkan penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai prestasi kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki prestasi kerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji,

pendidikan dan latihan. Saat sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian prestasi kerja merupakan sesuatu atau hal yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria prestasi kerja secara obyektif adalah evaluasi prestasi kerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2012). Penilaian prestasi kerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan prestasi kerja, evaluasi prestasi kerja dan penilaian hasil pedoman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM (pengetahuan, keahlian dan sikap) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai thitung $10,089 > t$ tabel 2,000, nilai thitung $3,638 > t$ tabel 2,000, dan nilai thitung $3,020 > t$ tabel 2,000. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 288,389, lebih besar dari F tabel = 3,60. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) kompetensi SDM (pengetahuan, keahlian dan sikap) secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara pengetahuan, keahlian dan sikap, maka pengetahuan (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, R. 2011. Performance Management, Edisi Bahasa Indonesia, Sun, Jakarta.
- Daft, Richard L. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herfina, Firly. 2011. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Perkembangan Prestasi kerja di Balai Embrio Ternak, Skripsi, F.E USU, Medan.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2013. Kompetensi Plus, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Kartika, Widiana. 2013. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Bank Indonesia Medan, Skripsi, F.E USU, Medan.
- Kerlinger, Fred N. 2010. Azas-azas Penelitian behavioral, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, JilidKedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Prestasi kerja Berbasis Kompetensi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2012. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ruky, Achmad. 2011. Sistem Manajemen Prestasi kerja, PT. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung.
- Syafitri, Mei. 2010. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap prestasi kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat Pematang Siantar, Skripsi F.E USU, Medan.
- Walpole, Ronald E. 2011. Pengantar Statistika, Edisi Ketiga, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibisono, Dermawan. 2011. Manajemen Prestasi kerja, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Prestasi kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta