

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS HASIL KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN ROTE NDAO**

Ernest Salmon Zadrak Pella

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Nusa Lontar Rote

Email : 3renstsz@gmail.com

ABSTRAK

Setiap Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao dituntut bekerja dengan kualitas hasil kerja yang tinggi akan tetapi permasalahan yang masih ditemukan adalah masih ada pegawai yang sering bekerja dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja. Hal ini diduga kuat karena kompetensi yang dimiliki pegawai masih rendah. Masalah yang dirumuskan untuk diteliti adalah bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas hasil kpegawai ? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kualitas hasil kerja serta besarnya persentase kontribusi kompetensi terhadap kualitas hasil kerja.

Variabel penelitian yang digunakan adalah kompetensi pegawai sebagai variabel independen dan kualitas hasil kerja sebagai variabel dependen. Untuk menjawab tujuan penelitian, maka dirumuskan hipotesis kerja “ kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai.

Metodologi yang digunakan adalah mengumpulkan data dari 25 Aparatur Sipil Negara dengan dukungan sumber data primer dan sekunder yang diolah dengan menggunakan teknik analisis data secara statistik yaitu Regresi Linear Sederhana. Dalam pengolahan dan analisis data dilakukan secara manual.

Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai yang dibuktikan dengan $t_{hitung} = 11,39$ yang lebih besar $t_{tabel} = 2,07$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompetensi pegawai yang semakin besar, maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga semakin besar. Kompetensi yang dimiliki pegawai dalam analisis koefisien determinasi ternyata memberikan kontribusi 85 % terhadap kualitas hasil kerja pegawai, sehingga disarankan agar pegawai yang masih rendah kompetensinya harus ditingkatkan melalui pendidikan formal dan non formal.

Kata kunci : kompetensi, kualitas hasil kerja.

ABSTRACT

Every State Civil Apparatus working at the Rote Ndao District Transportation Service Office is required to work with high quality work but the problem that is still found is that there are still employees who often work with work that is not in accordance with work standards. This is strongly suspected because employee competencies are still low. The problem formulated to be investigated is how is the effect of employee competence on the quality of employee outcomes? While the purpose of this study is to determine the effect of competence on the quality of work results and the magnitude of the contribution of competencies to the quality of work results.

The research variable used is employee competence as an independent variable and work quality as an independent variable. To answer the research objectives, a work hypothesis was formulated "Employee competence has a significant effect on the quality of employee work. The methodology used is collecting data from 25 State Civil Apparatuses with the support of primary and secondary data sources that are processed using statistical data analysis techniques, namely Simple Linear Regression. In processing and analyzing data manually.

The results of research and data analysis show that employee competence is proven to have a significant effect on the quality of employee work outcomes as evidenced by $t \text{ count} = 11.39$, which is greater $t \text{ table} = 2.07$ so H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that greater employee competency, then the quality of the work achieved is also greater. Employees' competencies in the analysis of the coefficient of determination turned out to contribute 85% to the quality of employee work, so it is recommended that employees who are still low in competence should be improved through formal and non-formal education.

Keywords: competence, work quality.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap pegawai yang bekerja pada instansi Pemerintah dituntut untuk meberkja dengan hasil kerja yang berkualitas artinya sesuai dengan standar

kualitas yang ditetapkan untuk setiap pekerjaan sehingga tergambar kinerja aparatut yang benar-benar mendukung pelayanan prima terhadap masyarakat. Kualitas hasil kerja pegawai pada dasarnya sudah merupakan standar hasil kerja yang

menggambarkan tentang karakteristik hasil kerja yang harus dicapai oleh setiap pegawai. Oleh karena itu setiap evaluasi hasil kerja individu maupun pada unit kerja dimana pegawai ditempatkan, unsur-unsur kualitas kerja perlu mendapatkan penilaian tersendiri untuk mengetahui keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Pelaksanaan tugas-tugas pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao didukung oleh Aparatur Sipil Negara dan tenaga kontrak, namun dalam penelitian ini hanya difokuskan pada Aparatur Sipil Negara. Jumlah Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informastika Kabupaten Rote Ndao sebanyak 26 orang yang terdiri dari 21 laki-laki dan 5 perempuan. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari, setiap pegawai dituntut untuk bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas artinya pekerjaan yang terbebas dari adanya kesalahan, kekeliruan sistem dan prosedur, terbebas dari koreksi-koreksi oleh atasan. Pegawai yang bekerja dengan kualitas kerja yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaannya adalah pegawai yang bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

Fenomena yang ditemukan adalah masih ada pegawai yang bekerja dengan kualitas kerja yang jauh dari harapan oleh karena masih sering melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam pekerjaan administrasi baik administrasi umum dan administrasi keuangan, begitu pula dalam kaitannya dengan pekerjaan-pekerjaan lapangan, masih ada pegawai yang melakukan kesalahan prosedur. Hal ini memang tidak berlaku untuk semua pegawai, akan tetapi merupakan gambaran bahwa masih ada aparatur negara yang bekerja dengan kualitas hasil kerja yang tidak optimal.

Kualitas hasil kerja pegawai pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kompetensi, motivasi kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja namun dalam penelitian ini hanya dibatasi pada kompetensi pegawai sementara faktor-faktor lainnya diasumsikan tetap. Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu faktor yang selalu dituntut dari pegawai baik yang bekerja di instansi Pemerintah maupun swasta karena dengan kompetensi yang semakin tinggi dimiliki pegawai, maka dapat menunjang kinerja yang lebih baik. Dalam kaitannya dengan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka kompetensi individu merupakan syarat mutlak yang dituntut harus dimiliki setiap

individu, sehingga pada saat rekrutmen calon Aparatur Sipil Negara maupun pada saat penempatan pada unit-unit kerja bahkan dalam menduduki salah satu jabatan struktural diperlukan personil yang memiliki indikator kompetensi yang mendukung.

Dari semua pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao diharapkan dapat menunjukkan kompetensinya dalam bekerja yang ditunjukkan lewat kemampuan intelektual maupun kemampuan yang bersifat teknis. Kemampuan intelektual berkaitan dengan tingkat kecerdasan dan pengetahuan keilmuan yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal. Oleh karena itu dengan semakin tinggi tingkat pendidikan formal, maka menggambarkan bahwa kemampuan akademik dengan pengetahuan dan kecerdasan juga semakin tinggi. Kemampuan yang bersifat teknis dalam pelaksanaan tugas-tugas di Kantor dapat tercermin dari keterampilan-keterampilan yang dimiliki pegawai seperti keterampilan dalam mengoperasikan aplikasi-aplikasi dengan komputer, keterampilan mengoperasikan mesin dan peralatan, keterampilan komunikasi dan keterampilan-keterampilan lainnya yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan.

Fenomena yang ditemukan adalah kompetensi individu masih rendah oleh

karena masih ada pegawai yang kurang memiliki kecerdasan dan pengetahuan yang memadai karena rendahnya pendidikan formal, ada juga pegawai yang masih kurang terampil dalam mengoperasikan komputer, sehingga dalam melaksanakan tugasnya masih harus bergantung pada rekan kerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi Aparatur Sipil Negara masih membutuhkan peningkatan melalui program pengembangan sumber daya manusia baik dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan formalnya maupun dengan mengikutkan pegawai dalam diklat-diklat teknis yang diperlukan dalam menunjang tugas dan pekerjaan Kantor.

Pendidikan formal merupakan suatu proses pendidikan yang dilaksanakan secara berjenjang mulai dari Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas hingga Perguruan Tinggi. Tahapan jenjang pendidikan tersebut membutuhkan pengorbanan waktu, pikiran, tenaga dan biaya sebagai suatu bentuk investasi sumberdaya manusia yang akan membentuk kemampuan individu yang memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi tertentu. Memang tidak semua pegawai pada saat mulai masuk bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara langsung diangkat

dengan ijazah Sarjana (S1), masih ada yang berpendidikan Sekolah Lanjutan Atas pada saat masuk bekerja bahkan sampai saat ini. Hal ini ikut menggambarkan kompetensi pegawai masih rendah karena masih kurangnya penguasaan ilmu pengetahuan dan kecerdasan tertentu.

Untuk membentuk kemampuan atau kompetensi pegawai, maka diklat-diklat dan kursus-kursus komputer ataupun belajar pada orang lain perlu diupayakan secara pribadi oleh pegawai yang masih rendah kemampuan teknisnya sehingga tidak merasa tertinggal dalam kompetensi individu yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas negara.

Dengan mencermati akan kondisi kualitas kerja dan kompetensi pegawai yang digambarkan pada latar belakang tersebut, maka mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao**”.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada kualitas hasil kerja dan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Masalah yang dirunuskan dalam penelitian ini adalah “**Bagaimana Pengaruh**

Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao ?”

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kualitas hasil kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao.
2. Mengetahui besarnya persentase kontribusi kompetensi pegawai terhadap kualitas hasil kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusa Lontar Rote.
- 2) Hasil penelitian ini juga bermanfaat sebagai referensi bagi mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi Kepala Dinas Perhubungan

Kabupaten Rote Ndao
Kabupaten Rote Ndao dalam
upaya meningkatkan kualitas
kerja pegawai melalui
kompetensi pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Simanjuntak
(2011:11) mendefinisikan
kompetensi individu adalah
kemampuan dan
keterampilan melakukan
kerja. Kemampuan dan
keterampilan kerja setiap
orang dipengaruhi oleh
kebugaran fisik dan
kesehatan jiwa individu yang
bersangkutan, pendidikan,
akumulasi pelatihan dan
pengalaman kerjanya.
Kebugaran fisik membuat
orang bertahan dan mampu
bekerja keras dan lama.
Demikian juga gangguan
kejiwaan akibat rasa frustrasi
dan masalah-masalah sosial
ekonomi membuat yang
bersangkutan tidak konsisten
dan tidak terkonsentrasi
melakukan pekerjaan.

Di dalam kaitannya
dengan kemampuan individu
dengan atribut pendidikan,
pelatihan dan pengalaman,
maka lebih lanjut
Simanjuntak menyatakan
bahwa pendidikan dan
latihan adalah bagian dari
investasi sumber daya
manusia. Semakin lama
waktu yang digunakan
seseorang untuk pendidikan
dan pelatihan, semakin tinggi
kemampuan dan
kompetensinya melakukan
pekerjaan dan dengan
demikian semakin tinggi
kinerjanya. Pengalaman kerja
dapat memperdalam dan
memperluas kemampuan
kerja. Semakin sering
seorang melakukan pekerjaan
yang sama, semakin terampil
dan semakin cepat dia
menyelesaikan pekerjaan
tersebut. Semakin banyak
macam pekerjaan yang
dilakukan seseorang,
pengalaman kerjanya
semakin kaya dan luas dan
memungkinkan peningkatan
kinerja.

Wibowo (2011:324)
mendefinisikan

kompetensi/kemampuan individu sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kemampuan individu menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan sebagai unggulan bidang tersebut. Kemampuan individu atau dalam pengertian kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan tersebut.

Pengertian kompetensi dalam organisasi

publik maupun privat menurut Sutrisno (2011:203) sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:30-34), jenis kompetensi individu meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi spiritual. Kompetensi intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang

bersifat rasional dan strategik dalam pelaksanaan kegiatan mental. Kemampuan emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja di tempat kerja. Kecerdasan emosional menentukan potensi karyawan untuk belajar keahlian praktis berdasarkan lima elemen antara lain kesadaran diri, motivasi, mengatur diri, empati dan kemahiran/ahli dalam berhubungan sedangkan kompetensi spiritual adalah karakter sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam dari seseorang yang berhubungan kebijaksanaan/kearifan yang berasal dari luar ego (diri sendiri) atau di luar pemikiran sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan individu adalah

suatu kondisi kepribadian yang melekat pada setiap orang yang berhubungan dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, kecakapan bahkan pengalaman yang menyebabkan seseorang memiliki kemampuan melaksanakan tugas dengan mencapai kinerja maksimal.

b. Karaktersis Kompetensi

Menurut Spencer dalam Sutrisno (2011:206-207), karakteristik kompetensi terdapat lima aspek yaitu:

- a) *Motive*, yaitu apa yang secara konsisten dipikirkan sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motif berprestasi maka secara konsisten mengembangkan tujuan dan menghadapi tantangan untuk mencapai prestasi.
- b) *Traits*, adalah watak/sifat bawaan yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang

merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, kontrol diri dan ketabahan.

- c) *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang yang diukur melalui test kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya seseorang yang dinilai menjadi pimpinan, seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya test tentang *leadership ability*.
- d) *Knowledge*, yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu.
- e) *Skills*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2. Kualitas Hasil Kerja

Konsep kualitas hasil kerja menurut Kurtiono (2010:194) merupakan konsep yang menjelaskan tentang kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya yang tercermin lewat bukti hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan bekerja dengan hasil kerja yang sesuai dengan kriteria atau indikator tingkat pencapaian hasil kerja yang ditentukan sebelumnya maka hasil kerja yang bersangkutan tergolong berkualitas. Pekerjaan dilaksanakan dengan hasil yang optimum hanya menggambarkan pencapaian hasil kerja secara kuantitatif sedangkan secara kualitatif belum tentu dengan menghasilkan pekerjaan yang banyak secara otomatis mencerminkan hasil kerja yang berkualitas dari setiap individu yang melaksanakan suatu pekerjaan. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang dimotori oleh aparat pemerintah membutuhkan kualitas hasil

kerja aparatur yang tinggi yang mencerminkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap aparatur negara merupakan suatu bentuk pelayanan jasa yang dituntut pelaksanaannya secara berkualitas.

Tjiptono (2000:54) mendefinisikan kualitas hasil kerja berupa jasa memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan masyarakat atau pelanggan. Kualitas memberikan suatu dorongan kepada masyarakat atau pelanggan untuk menjalin ikatan hubungan yang kuat dengan organisasi. Dalam jangka panjang ikatan seperti ini memungkinkan organisasi untuk memahami dengan saksama harapan masyarakat/pelanggan serta kebutuhan mereka dengan demikian organisasi dapat meningkatkan kepuasan masyarakat/pelanggan dimana organisasi memaksimalkan pengalaman masyarakat atau pelanggan yang menyenangkan dan meminimumkan atau meniadakan pengalaman pelanggan yang kurang menyenangkan. Pada gilirannya

kepuasan masyarakat dapat menciptakan kesetiaan atau loyalitas masyarakat kepada organisasi yang memberikan kualitas hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Tjiptono dalam Pasolong (2013:132), kualitas hasil kerja dalam bentuk pelayanan adalah suatu kesesuaian dengan persyaratan/tuntutan, kecocokan pemakaian, perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan, bebas dari kerusakan, pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal dan setiap saat, melakukan segala sesuatu secara benar semenjak awal dan membahagiakan pelanggan.

Menurut Fitzsimmons dalam Riduwan (2010:249), kualitas hasil kerja merupakan sesuatu yang kompleks sehingga untuk menentukan sejauhmana kualitas dari suatu pekerjaan tersebut dapat dilihat dari lima dimensi yaitu:

1. *Reliability*, yaitu kemauan untuk memberikan secara tepat dan benar, jenis pelayanan yang telah dijanjikan kepada konsumen atau pelanggan.

2. *Responsiveness*, yaitu kesadaran atau keinginan untuk membantu pelanggan dan memberikan pelayanan yang cepat.
3. *Assurance*, yaitu pengetahuan atau wawasan, kesopanan santunan, kepercayaan diri dan pemberian pelayanan yang respek terhadap konsumen.
4. *Empathy*, yaitu kemauan pemberi pelayanan untuk mengadakan pendekatan, memberikan perlindungan serta berusaha untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan konsumen.
5. *Tangibles*, yaitu penampilan para pegawai dan fasilitas fisik lainnya yang menunjang pelayanan.

Menurut Soetardjo (2008:106) kualitas hasil kerja dalam bentuk pelayanan telah menjadi salah satu isu penting dalam penyediaan layanan publik di Indonesia. Kesan buruknya pelayanan publik selalu menjadi citra yang melekat pada instansi Pemerintah sehingga dalam pelaksanaan tugas setiap aparatur negara selalu dituntut kualitas hasil kerja yang tinggi dalam

memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Penilaian terhadap kualitas pelayanan menurut Evans dan Lindsay (2007:128), dapat dilihat dari unsur-unsur sebagai berikut :

1. *Product Based*, di mana kualitas pelayanan didefinisikan sebagai suatu fungsi yang spesifik, dengan variabel pengukuran yang berbeda terhadap karakteristik produknya.
2. *User Based*, di mana kualitas pelayanan adalah tingkatan kesesuaian pelayanan dengan yang diinginkan oleh pelanggan.
3. *Value Based*, berhubungan dengan kegunaan atau kepuasan atas harga.

Kualitas hasil kerja setiap individu menurut Prihartono (2010:174) dapat dipengaruhi oleh dukungan penggunaan fasilitas, motivasi kerja pegawai, kompetensi individu, komitmen kerja, dukungan manajemen dan organisasi. Jika dalam suatu organisasi yang mempekerjakan sejumlah pegawai yang bekerja dengan dukungan faktor-faktor tersebut secara baik, maka

kualitas hasil kerja yang diperoleh juga akan semakin baik.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil kerja hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang ditetapkan dan memberikan kepuasan dan manfaat bagi organisasi dan individu baik sebagai pelaku maupun penerima manfaat dari pekerjaan yang dilaksanakan.

B. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang kompetensi pegawai sudah pernah dilakukan oleh banyak peneliti dan hasil penelitian mereka telah dipublikasikan melalui jurnal-jurnal ilmiah yang dapat digunakan sebagai referensi bagi setiap peneliti. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka digunakan jurnal dari hasil penelitian seperti pada tabel berikut:

Tabel 1 : Jurnal-Jurnal Dari Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Tahun	Lokasi	Metode	Hasil
1	Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan di badan arsip dan Perpustakaan kota surabaya	Jauhar Ridlo	2015	Perpustakaan kota surabaya	Regresi Sederhana	Nilai probabilitasnya ($0.02 < 0.05$) yang berarti kompetensi pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan.
2	Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur	Widia Eka Wardani	2015	Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur	Deskriptif	Pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan formal kurang mencapai yang diharapkan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2012 - 2014 menghasilkan sebanyak 11 orang di antaranya 5

						orang berpredikat sarjana dan 6 orang berpredikat Magister,
3	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara	Dina Rande	2016	Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara	Regresi Berganda	F hitung sebesar 23,951 sedangkan F tabel sebesar 2,512. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang "sangat kuat".

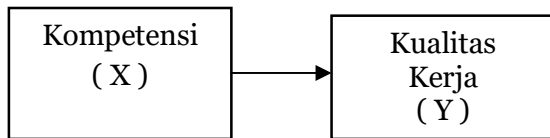
Teori kompetensi yang mendukung masalah yang diteliti merujuk pada Ardana, dkk (2009:11) yang menyatakan bahwa terdapat dua jenis kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut daya stamina,

kecekatan dan keterampilan. Kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit sedangkan kemampuan fisik hanya mengurus kapabilitas fisik.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang dibangun dalam penelitian ini menggambarkan aspek-aspek yang terdapat dalam kompetensi yang akan diteliti. Skema kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 1 : Model Kerangka Pikir Penelitian



Gambar kerangka pikir tersebut menunjukkan bahwa kompetensi seorang Aparatur Sipil Negara dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

D. Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah “kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja yang dicapai”.

Hipotesis statistik yang dirumuskan adalah :

$H_0 : b = 0$ artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja

$H_a : b \neq 0$ artinya kompetensi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Dalam proses

penelitian menggunakan desain sebagai berikut:

1. Observasi lokasi penelitian untuk menemukan masalah
2. Penyusunan Proposal Penelitian
3. Pengumpulan data skripsi
4. Pengolahan dan analisis data
5. Penarikan kesimpulan atas hasil analisis data
6. Penyusunan laporan hasil penelitian

B. Populasi Dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berjumlah 25 orang. Untuk kepentingan penelitian dan analisis, maka semua anggota populasi ditarik sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh ($N = n$).

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian

Dalam penelitian ini kompetensi pegawai meruoakan variabel independen yang dinotasikan dengan X, sedangkan kualitas kerja merupakan variabel dependen yang dinotasikan dengan Y.

D. Definisi Operasional, Indikator Empirik Dan Skala Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

- a. Kompetensi, adalah kemampuan pegawai yang tercermon dari kemampuan intelektual dan kemampuan teknis yang menunjang tugas dan pekerjaan sehari-hari.
- b. Kualitas kerja, adalah hasil kerja dari pegawai yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Indikator Empirik Dan Skala Pengukuran Data

Indikator empirik merupakan karakteristik dari variabel penelitian yang akan dianalisis dalam penelitian. Indikator-indikator tersebut akan dirumuskan dalam bentuk instrumen penelitian untuk mendapatkan data dari responden. Variabel penelitian yang digunakan yaitu kompetensi pegawai dan kualitas hasil kerja dengan indikator dan skala ukur sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Indikator Empirik Dan Skala Data

No	Variabel Penelitian	Indikator Empirik	Skala Data
1	Kompetensi	Kecerdasan berpikir dan bertindak	Interval
		Penguasaan bidang tugas	Interval
		Keterampilan pendukung tugas	Interval
2	Kualitas Hasil Kerja	a. Kesesuaian hasil kerja dengan standar	Interval
		b. Pujian atas hasil kerja	Interval
		c. Ketepatan waktu kerja	Interval

E. Sumber Data

- a. Sumber data primer, yaitu data yang bersumber langsung dari Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas

Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Rote Ndao Kabupaten Rote Ndao.

- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari

dokumen kepegawaian pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Rote Ndao.

F. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden
- c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah akan dokumen kepegawaian yang dibutuhkan.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Pendahuluan

Pada tahapan analisis pendahuluan ini data ditabulasi dalam tabel indeks untuk mengetahui tingkat kecenderungan jawaban responden berdasarkan kuesioner penelitian yang digunakan. Metode statistik deskriptif digunakan dalam

penelitian ini adalah statistik indeks yang dihitung berdasarkan jawaban responden dari setiap item pernyataan untuk mengetahui tingkat capaian indikator. Formula capaian indikator yang digunakan menurut Riduwan (2010:88) sebagai berikut :

$$CI = \frac{\sum JR}{\sum SI} \times 100 \%$$

Keterangan : CI :
Capaian Indikator

JR :
Jumlah
Jawaban
Responden
SI :
Skor Ideal

Sedangkan distribusi capaian skor maksimum menurut skala likert dengan tiga kategori dengan rumus menurut Levis (2013:109) sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Nilai tertinggi: } 3/3 \times 100 \% = 100$$

$$\text{Nilai terendah: } 1/3 \times 100 \% = 33,33$$

Jumlah kelas : 3 kategori

$$R = \frac{100 - 33,33}{3}$$

$$= 66,67/3 = 22,22$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka persentase pencapaian skor maksimum

untuk skala likert tiga kategori sebagai berikut:

Tabel 3.2 : Persentase Pencapaian Skor Maksimum

No	Pencapaian Skor Maksimum (%)	Kategori
1	$\geq 33,33 - 55,55$	Rendah
2	$> 55,55 - 77,77$	Sedang
3	$> 77,77 - 100$	Tinggi

Sumber : Levis (2013:110)

2. Analisis Lanjutan

Pada tahap analisis ini akan dilakukan pengujian hipotesis dan dibahas secara komprehensif terhadap hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode statistik sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi

Sederhana

Persamaan regresi sederhana digunakan untuk mengestimasi kualitas hasil kerja pegawai sebagai akibat dari kompetensi yang dimiliki. Persamaan regresi yang digunakan menurut Sugiyono (1999:245)

$$Y = a + bx$$

Y= Kualitas kerja

a =

konstanta/intercept

bx = koefisien regresi

dari kompetensi

pegawai

Harga a dan b

dihitung dengan

rumus sebagai

berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2) Analisis Koefisien

Determinasi

Koefisien determinasi

digunakan untuk

mengetahui besarnya

persentase kontribusi kompetensi pegawai terhadap kualitas hasil kerja. Rumus yang digunakan menurut Suprianto (2000) sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b^2 (\sum X^2)}{\sum Y^2}$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan Uji t untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas hasil kerja. Rumus yang digunakan menurut Soelistiyo (2000) sebagai berikut :

$$T_h = \frac{\sqrt{b \sum X^2}}{Ser}$$

Ser dihitung dengan formulasi sebagai berikut:

$$Ser = \sqrt{1/n - 2 (\sum Y^2) - b^2 (\sum X^2)}$$

Kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika t.hitung lebih besar dari t.tabel pada alfa 0,05 dengan df = n-2, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti hipotesis dapat dibuktikan.
2. Jika t.hitung lebih kecil dari t.tabel pada alfa 0,05 dengan df = n-2, maka H0

diterima dan Ha ditolak yang berarti hipotesis tidak dapat dibuktikan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Perhubungan

Tugas pokok Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan dibidang perhubungan dan informatika. Sedangkan fungsinya adalah:

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang perhubungan komunikasi dan informatika.
- 2) Pelaksanaan teknis pada bidang perhubungan darat
- 3) Pelaksanaan teknis pada bidang perhubungan laut
- 4) Pelaksanaan teknis pada bidang perhubungan udara

- 5) Pelaksanaan teknis pada bidang perhubungan komunikasi dan informatika
- 6) Pelaksanaan urusan ketatausahaan administrasi umum dan keuangan

2. Gambaran Umum Tugas Sekretariat Dan Bidang Utama

a. Sekeratriat

Sekretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan administrasi yang meliputi pembinaan penyusunan program perencanaan kerja keuangan umum dan kepegawaian, evaluasi, dokumentasi, pelaporan dan memberikan pelayanan teknis administratif pada semua unsur organisasi dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika.

b. Bidang Perhubungan Darat

Bidang Perhubungan darat mempunyai tugas

melaksanakan pembinaan teknis operasional dan pengendalian manajemen dan rekayasa, manajemen angkutan, prasarana dan teknis sarana serta pen gendalian operasional terhadap kegiatan perhubungan darat.

c. Bidang Perhubungan Laut

Mempunyai tugas melaksanakan pengendalian dan pengawasan serta koordinasi kegiatan lalu lintas angkutan laut dan keselamatan pelayaran, penyiapan, penetapan lokasi, pemasangan dan pemeliharaan alat pengawasan dan pengamanan lalu lintas angkutan laut dalam wilayah kabupaten, pengendalian dan pengawasan pengelolaan pelabuhan kabupaten serta pembinaan terhadap

asosiasi sub sector pelabuhan laut.

d. Bidang Perhubungan Udara

Bidang Perhubungan Udara mempunyai tugas melaksanakan pengendalian dan pengawasan serta koordinasi kegiatan lalu lintas angkutan udara, pemasangan dan pemeliharaan alat pengawasan dan pengamanan lalu lintas angkutan udara dalam wilayah kabupaten, pengendalian dan pengawasan pengelolaan pelabuhan

udara kabupaten serta pembinaan terhadap asosiasi sub sector pelabuhan udara.

3. Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Pelaksanaan tugas-tugas pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao didukung oleh Aparatur Sipil Negara dan tenaga kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Pegawai Negeri Sipil maupun tenaga kontrak sudah melaksanakan tugas sesuai kemampuan yang melekat pada setiap pribadi. Gambaran jumlah pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.1 : Jumlah Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (org)	Persentase
1	Laki-laki	20	76,92
2	Perempuan	6	23,08
	Total	26	100

Sumber : Dinas Perhubungan Kab.Rote Ndao, 2018

Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah terdapat 26 Aparatur Sipil

Negara yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao yang terdiri dari 20 orang

(76,92 %) pegawai laki-laki dan 6 orang (23,08 %) pegawai perempuan. Dengan demikian mayoritas pegawai adalah laki-laki tetapi dalam melaksanakan tugas saling mendukung sebagai team kerja.

4. Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan

Penguasaan sistem kerja serta proses berpikir secara mental dapat dimiliki para pegawai bergantung pada latar belakang pendidikan formal yang dimiliki. Pendidikan formal dapat diperoleh melalui lembaga

pendidikan formal milik pemerintah maupun swasta yang diselenggarakan secara berjenjang sehingga setiap warga negara diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengikuti pendidikan hingga jenjang yang paling tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan formal pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao berbeda-beda seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.2 : Jumlah Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao Menurut Pendidikan Formal

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (org)	Persentase
1	Sarjana (S1)	14	53,85
2	Diploma III	5	19,23
3	Diploma II	1	3,85
4	Sekolah Lanjutan Atas	6	23,08
	Total	26	100

Sumber : Dinas Perhubungan Kab.Rote Ndao, 2018

Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao sudah berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 14 orang (53,85 %), 5 orang (19,23 %)

berpendidikan Diploma III, 1 orang (3,85 %) berpendidikan Diploma II dan 6 orang (23,08 %) berpendidikan Sekolah Lanjutan Atas. Masih ada pegawai yang rendah tingkat pendidikannya karena hanya berpendidikan

Sekolah Lanjutan Atas sehingga perlu diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formalnya untuk mendukung kompetensinya dalam bekerja.

5. Jumlah Pegawai Menurut Eselon

Jabatan dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara merupakan suatu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan

yang memenuhi persyaratan jabatan pada berbagai jenjang. Bagi Aparatur Sipil Negara yang memegang jabatan struktural, maka mereka memiliki eselon dengan ruang gaji yang berbeda dengan yang tidak mendapatkan jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah pegawai menurut status jabatan dan non jabatan sebagai berikut:

Tabel 4.3 : Jumlah Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao Menurut Eselon

No	Eselon	Jumlah (org)	Persentase
1	Eselon II	1	3,85
2	Eselon III	3	11,54
3	Eselon IV	7	26,92
4	Non Eselon/Staff	15	57,69
	Total	26	100

Sumber : Dinas Perhubungan Kab.Rote Ndao, 2018

Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 26 pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao sebanyak 1 orang (3,85 %) bereselon II yaitu Kepala Dinas, 3 orang (11,54 %)

bereselon III, 7 orang (26,92 %) bereselon IV dan 15 orang (57,69 %) masih bekerja sebagai staff. Oleh karena itu hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang diteliti masih bekerja

sebagai staff karena jenjang pendidikan dan masa kerja yang belum memenuhi persyaratan jabatan.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Kompetensi

Kompetensi atau kepemimpinan yang melekat secara individu pada setiap Aparatur Sipil Negera yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao merupakan faktor pendukung hasil kerja pegawai yang dalam penelitian ini dapat dianalisis dari indikator empirik yang menjelaskan akan kompetensi dimaksud sebagai berikut:

a. Kecerdasan Berpikir Dan Bertindak

Setiap individu memiliki kecerdasan tersendiri yang dapat terbentuk melalui pendidikan formal ataupun bisa terbentuk karena bakat alam yang melekat secara alamiah. Kecerdasan seseorang berkaitan dengan

kemampuan berpikir secara mental dan ilmiah yang secara rasional dapat diterima dan diukur karena dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan organisasi. Dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat di bidang pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam bentuk berpikir dan bertindak dengan cerdas. Kecerdasan berpikir dapat dimiliki oleh setiap individu yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang cukup tinggi karena penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berhubungan langsung dengan bidang tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kecerdasan berpikir dan bertindak tidaklah dimiliki secara merata untuk semua pegawai. Ada pegawai yang kecerdasan berpikir secara mental tergolong tinggi, ada yang sedang dan ada pula yang rendah kecerdasan berpikirnya secara mental yang menggambarkan bahwa kompetensi individu yang dimiliki masih tergolong rendah. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa memang masih bervariasinya kompetensi pegawai dalam berpikir dan bertindak dengan cerdas, namun secara umum, kecerdasan berpikir Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao dapat dilihat pada tabel indeks sebagai berikut:

Tabel 4.4 : Skor Tingkat Kecerdasan Berpikir Dan Bertindak Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao

No.Item	Skor Jawaban Responden	Skor Ideal	Capaian Skor Indikator (%)	Kategori
P1	68	75	90,67	Tinggi
P2	58	75	77,33	Sedang
P3	56	75	74,67	Sedang
P4	64	75	85,33	Tinggi
Jumlah	246	300	82,00	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 2)

Hasil analisis pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam bentuk kecerdasan berpikir dan bertindak pegawai yang bekerja pada Dinas Kabupaten Rote Ndao

berdasarkan skor jawaban responden dapat mencapai skor 246 dari skor ideal 300 sehingga capaian skor untuk indikator kecerdasan berpikir dan bertindak pegawai mencapai 82 % yang

terletak antara skor $> 77,77 - 100$ % sehingga kecerdasan berpikir pegawai yang diteliti tergolong tinggi. Kecerdasan berpikir pegawai dalam penelitian ini tergolong tinggi oleh karena rata-rata pegawai menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan latar belakang keilmuan mereka, memiliki ide-ide cemerlang serta memiliki kreatifitas untuk melaksanakan setiap kegiatan organisasi dengan sangat baik.

b. Penguasaan Bidang Tugas

Setiap pegawai ditempatkan pada unit-unit kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang dimiliki sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Jenis-jenis kegiatan yang umumnya dilaksanakan pada setiap unit kerja sesuai dengan deskripsi tugas yang ditetapkan diharapkan dapat dikuasai dengan

baik oleh setiap pegawai yang ditempatkan pada unit kerja yang bersangkutan. Penguasaan bidang tugas dapat tercermin dari kemampuan memahami akan setiap pekerjaan sebelum dilaksanakan sehingga dalam pelaksanaannya tidak mengalami hambatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa memang masih ada pegawai yang kurang menguasai akan bidang tugas dan pekerjaan pada unit kerjanya terutama yang masih tergolong sebagai pegawai baru dan berlatar belakang pendidikan rendah. Hal ini ditandai dengan sering tidak mengerti akan instruksi dan pelimpahan tugas yang diberikan sehingga kesulitan dalam pelaksanaannya dan membutuhkan pendampingan atau dukungan rekan kerja lainnya. Gambaran penguasaan bidang tugas oleh pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 : Skor Penguasaan Bidang Tugas Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao

No.Item	Skor Jawaban Responden	Skor Ideal	Capaian Skor Indikator (%)	Kategori
P1	65	75	86,67	Tinggi

P2	59	75	78,67	Tinggi
P3	59	75	78,67	Tinggi
P4	63	75	84,00	Tinggi
Jumlah	246	300	82,00	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 2)

Hasil analisis pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam bentuk penguasaan bidang tugas pegawai yang bekerja pada Dinas Kabupaten Rote Ndao berdasarkan skor jawaban responden dapat mencapai skor 246 dari skor ideal 300 sehingga capaian skor untuk indikator penguasaan bidang tugas pegawai mencapai 82 % yang terletak antara skor $> 77,77 - 100 \%$ sehingga kompetensi pegawai dalam indikator penguasaan bidang tugas yang diteliti tergolong tinggi. Penguasaan bidang tugas pegawai dalam penelitian ini tergolong tinggi oleh karena rata-rata pegawai benar-benar memahami akan setiap tugas dan pekerjaan dan tidak membutuhkan pendampingan dan petunjuk kerja yang berlebihan dari atasan.

c. Keterampilan Pendukung Tugas

Kompetensi pegawai dapat juga dilihat dari kepemilikan keterampilan-keterampilan khusus yang dapat mendukung proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai pada unit kerja yang ada. Keterampilan pendukung tugas yang dimaksudkan berkaitan dengan penguasaan aplikasi-aplikasi komputer yang sesuai dengan bidang tugas sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan lancar tanpa adanya kesalahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pegawai sudah menguasai akan keterampilan komputer baik berupa program excel, word, power point dan program aplikasi lainnya termasuk internet. Walaupun demikian masih ada pula pegawai yang kurang memiliki keterampilan komputer untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan sehingga harus dibantu oleh rekan kerja yang sudah menguasai. Gambaran kompetensi pegawai

melalui keterampilan pendukung tugas dan pekerjaan sebagai

berikut:

Tabel 4.6 : Skor Keterampilan Pendukung Tugas Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao

No.Item	Skor Jawaban Responden	Skor Ideal	Capaian Skor Indikator (%)	Kategori
P1	65	75	86,67	Tinggi
P2	60	75	80,00	Tinggi
P3	60	75	80,00	Tinggi
P4	62	75	82,67	Tinggi
Jumlah	247	300	82,33	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 2)

Hasil analisis pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam bentuk penguasaan keterampilan pendukung tugas pegawai yang bekerja pada Dinas Kabupaten Rote Ndao berdasarkan skor jawaban responden dapat mencapai skor 247 dari skor ideal 300 sehingga capaian skor untuk indikator penguasaan keterampilan pendukung tugas pegawai mencapai 82,33 % yang terletak antara skor $> 77,77 - 100$ % sehingga kompetensi pegawai dalam indikator penguasaan keterampilan pendukung tugas pegawai yang diteliti tergolong tinggi. Penguasaan keterampilan pendukung tugas tugas pegawai

dalam penelitian ini tergolong tinggi oleh karena rata-rata pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan dukungan keterampilan komputer dan keterampilan berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas sehingga setiap pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan dapat dikerjakan dengan baik.

2. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja merupakan unsur kinerja pegawai yang dalam pelaksanaannya dapat dianalisis dari indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Standar

Tugas dan pekerjaan organisasi pemerintahan yang dikerjakan melalui unit-unit kerja

oleh Aparatur Sipil Negara memiliki standar hasil kerja tersendiri yang dapat dijadikan sebagai toluk ukur kualitas kerja pegawai. Standar hasil kerja sebagai indikator pengukuran kualitas hasil kerja pegawai secara administratif antara lain pegawai harus mampu menyelesaikan minimal satu jenis pekerjaan dalam satu hari kerja, hasil kerja harus terbebas dari kesalahan dan kekeliruan, hasil kerja tidak banyak dikoreksi oleh pimpinan. Standar hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif tersebut diharapkan mampu diwujudkan secara individu dalam unit kerja sebagai *team work* atas jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan

hasil yang sesuai bahkan lebih baik dari standar hasil kerja yang ditetapkan, maka mereka digolongkan sebagai pegawai yang memiliki kualitas hasil kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan tidak semua pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao memiliki menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan, akan tetapi secara umum para pegawai telah memberikan kontribusi yang baik dalam pelaksanaan tugas pada setiap unit kerja. Secara umum tingkat kualitas hasil kerja pegawai yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 4.7 : Skor Kesesuaian Hasil Kerja Pegawai dengan Standar Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao

No.Item	Skor Jawaban Responden	Skor Ideal	Capaian Skor Indikator (%)	Kategori
P1	64	75	85,33	Tinggi
P2	56	75	74,67	Sedang
P3	55	75	73,33	Sedang
P4	64	75	85,33	Tinggi
Jumlah	239	300	79,67	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 3)

Hasil analisis pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tingkat kualitas hasil kerja pegawai yang bekerja pada Dinas Kabupaten Rote Ndao yang diukur dari indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan berdasarkan skor jawaban responden dapat mencapai skor 239 dari skor ideal 300 sehingga capaian skor indikator mencapai 79,67 % yang terletak antara skor 77,77 - 100 % sehingga kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang ditetapkan tergolong tinggi. Tingginya kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang ditetapkan dapat terjadi oleh karena rata-rata pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ditetapkan dan sesuai dengan petunjuk atasan yang memberikan tugas dan pekerjaan.

b. Pujian Atas Hasil Kerja

Untuk memberikan motivasi bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya, maka setiap pimpinan dapat menempuh berbagai cara untuk memberikan semangat kepada

bawahannya termasuk memberikan pujian atas hasil kerja yang dicapai. Bagi pegawai yang mendapatkan pujian dari atasan yang memberikan tugas dan pekerjaan menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai sudah sesuai dengan harapan dari pimpinan karena bagaimanapun harapan dari seorang pimpinan pada saat memberikan petunjuk pelaksanaan tugas adalah sesuai hasil yang terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu pujian terhadap kualitas hasil kerja merupakan indikator yang dapat menjelaskan pencapaian kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas hasil kerja yang ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai, namun secara umum para pegawai telah melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Gambaran tingkat pujian pimpinan atas hasil kerja yang dicapai pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.8 : Skor Pujian Pimpinan Atas Hasil Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao

No.Item	Skor Jawaban Responden	Skor Ideal	Capaian Skor Indikator (%)	Kategori
P1	68	75	90,67	Tinggi
P2	56	75	74,67	Sedang
P3	58	75	77,33	Sedang
P4	59	75	78,67	Tinggi
Jumlah	241	300	80,33	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 3)

Hasil analisis pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa tingkat kualitas hasil kerja pegawai yang bekerja pada Dinas Kabupaten Rote Ndao yang diukur dari indikator pujian pimpinan atas hasil kerja berdasarkan skor jawaban responden dapat mencapai skor 241 dari skor ideal 300 sehingga capaian skor indikator mencapai 80,33 % yang terletak antara skor 77,77 - 100 % sehingga pujian pimpinan atas hasil kerja pegawai tergolong tinggi. Tingginya pujian hasil kerja pegawai oleh pimpinan dapat terjadi oleh karena rata-rata pegawai yang diberikan tugas dan pekerjaan dengan mendapatkan petunjuk dan arahan pimpinan mendapatkan pengakuan bahwa hasil kerja mereka baik dan

disenangi oleh atasan yang memberikan tugas dan pekerjaan.

c. Ketepatan Waktu Kerja

Dimensi waktu merupakan salah satu ukuran kualitas kerja setiap individu karena dengan memanfaatkan waktu kerja yang efektif baik pada saat memulai pekerjaan maupun mengakhiri pekerjaan, maka hasil kerja yang dicapai akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pimpinan dan juga bagi diri sendiri karena apa yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Setiap tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai terikat oleh waktu kerja dan oleh karena itu setiap pegawai yang bekerja dengan hasil kerja yang baik apabila pekerjaannya disesuaikan dengan waktu kerja yang ditetapkan dalam satu hari kerja

efektif. Waktu yang mengikat setiap pekerjaan berbeda-beda bergantung berat ringannya pekerjaan yang diberikan, akan tetapi dengan konsistensi waktu mulai dan menyelesaikan pekerjaan, maka hasil kerja akan semakin baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerja yang ditetapkan dalam satu hari kerja adalah jam 07.00 – 14.00 wita. Jika setiap pekerjaan yang harus dikerjakan dalam satu hari,

maka pegawai harus mulai bekerja tepat waktu dan menyelesaikn sebelum jam keluar kantor. Jika pekerjaan dirasa berat, maka waktu kerja dapat lebih dari satu hari berarti jam kerja untuk penyelesaian pekerjaan juga bertambah. Gambaran tingkat pemanfaatan waktu kerja oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 4.9 : Skor Ketepatan Waktu Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao

No.Item	Skor Jawaban Responden	Skor Ideal	Capaian Skor Indikator (%)	Kategori
P1	64	75	85,33	Tinggi
P2	55	75	73,33	Sedang
P3	55	75	73,33	Sedang
P4	59	75	78,67	Tinggi
Jumlah	233	300	77,67	Sedang

Sumber : Data primer yang diolah, 2018 (Lampiran 3)

Hasil analisis pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa ketepatan waktu kerja pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan pada Dinas Kabupaten Rote Ndao berdasarkan jawaban responden dapat mencapai skor 233 dari skor ideal 300 sehingga capaian skor indikator mencapai 77,67 % yang terletak antara skor 55,55 – 77,77 % sehingga

ketepatan waktu kerja pegawai tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa waktu kerja pegawai ternyata masih kurang efektif pemanfaatannya karena kenyataan menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang terlambat memulai bekerja dan juga masih ada pegawai yang pekerjaannya tertunda penyelesaiannya dalam satu hari

kerja efektif sehingga harus diselesaikan dengan tambahan jam kerja pada hari kerja berikutnya yang berarti bahwa sekalipun pekerjaan diselesaikan, namun sudah terjadi pemborosan penggunaan waktu kerja

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan metode statistik parametrik yaitu regresi sederhana. Hipotesis kerja yang telah dirumuskan sebelumnya adalah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi pegawai semakin tinggi, maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga semakin tinggi. Hasil pengujian hipotesis tersebut berdasarkan perhitungan statistik pada lampiran 5 menghasilkan $t_{hitung} = 11,39$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2,07$ pada alfa $0,05$ dengan derajat kebebasan $dk = n - 2 = 25 - 2 = 23$ pada uji dua ekor. Oleh karena itu kaidah pengambilan keputusan pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian hasil penelitian

terhadap 25 Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao membuktikan bahwa kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja artinya bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga semakin tinggi.

D. Hasil Analisis

Berdasarkan hasil perhitungan statistik regresi sederhana pada lampiran 5, maka hasil analisis penelitiannya sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta “ a “ = 3,83 dan koefisien regresi b = 0,92 dapat membentuk persamaan regresi sederhana yaitu : $Y = 3,83 + 0,92 X$ yang berarti bahwa jika kompetensi pegawai meningkat 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka kualitas hasil kerja pegawai akan meningkat 0,9 kali sedangkan jika tidak ada perubahan kompetensi pegawai, maka kualitas hasil kerja pegawai tetap sebesar 3,83 satuan.
- b. Koefisien determinasi $R^2 = 0,85$ mengandung arti

bahwa kompetensi pegawai memberikan kontribusi 85 % terhadap kualitas hasil kerja pegawai sedangkan 15 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja.

E. Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Kerja Pegawai

Pelaksanaan pembangunan, pemeritnahan dan pelayanan kemasyarakatan dalam lingkungan organisasi pemerintah didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang diharapkan memiliki keunggulan-keunggulan tersendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi pemerintah adalah organisasi publik yang dalam melaksanakan fungsi dan perannya didukung oleh Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi tersendiri. Kompetensi yang dimaksudkan adalah kompetensi intelektual dan kompetensi teknis yang melekat langsung pada setiap tugas dan pekerjaan yang diharapkan dimiliki setiap pegawai.

Kompetensi intelektual berhubungan dengan kemampuan berpikir secara mental, kecerdasan berpikir dengan dilatar belakangi oleh penguasaan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaan dan penguasaan bidang tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi intelektual yang tinggi dapat memikirkan, berinisiatif, dan menjadi konseptor yang dijadikan sebagai pedoman untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Jika suatu pekerjaan dibebankan atas petunjuk atasan, maka tugas dan pekerjaan tersebut benar-benar dikuasai karena sistem dan prosedur yang didukung dengan kemampuan manajerial yang dimiliki karena pendidikan formal yang memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi intelektual yang dimiliki Paratur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao tergolong tinggi walaupun belum merata untuk semua pegawai karena masih ada pegawai berpendidikan Sekolah Lanjutan Atas yang kemampuan berpikir secara mental masih kurang optimal.

Kompetensi lain yang juga selalu mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan setiap hari adalah kompetensi yang bersifat teknis yaitu penguasaan keterampilan-keterampilan pendukung tugas dan pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap pegawai membutuhkan dukungan komputer, dan oleh karena itu setiap pegawai dituntut untuk menguasai aplikasi-aplikasi komputer termasuk internet yang membantu kelancaran proses pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Kenyataan menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum menguasai sistem komputerisasi dengan baik dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya yang menggunakan fasilitas kerja berupa komputer atau laptop, sehingga harus dibantu oleh rekan kerja lainnya yang sudah menguasai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis ternyata belum dimiliki secara merata oleh semua pegawai.

Dalam hubungannya dengan kualitas hasil kerja yang dicapai setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaann

pada unit-unit kerja yang ada, pegawai yang memiliki kompetensi intelektual dan kompetensi teknis yang semakin tinggi, maka kualitas hasil kerja yang dicapai semakin tinggi yang ditandai dengan hasil kerja yang terbebas dari kesalahan dan kekeliruan tetapi benar-benar sesuai dengan standar hasil kerja yang ditetapkan dan tidak banyak dikoreksi oleh pimpinan. Sebaliknya bagi pegawai yang kurang dan bahkan tidak memiliki kompetensi intelektual dan kompetensi teknis pendukung tugas seperti penguasaan aplikasi komputer, maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga lebih rendah karena masih sering ditemukan adanya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.

Hasil uji hipotesis secara statistik dengan $t_{hitung} = 11,39$ yang lebih besar dari $t_{tabel} = 2,07$ pada alfa $0,05$ dengan derajat kebebasan $dk = n - 2 = 25 - 2 = 23$ pada uji dua ekor sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat dibuktikan kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian terhadap 25 Aparatur Sipil Negara

yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao membuktikan bahwa kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai karena kenyataan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, maka hasil kerja yang dicapai juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini ternyata ikut mendukung hasil penelitian dalam bentuk Jurnal hasil penelitian dari Jauhar (2015) yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Badan Arsip Dan Perpustakaan Kota Surabaya*” yang membuktikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh nyata terhadap kualitas pelayanan.

Estimasi terhadap kualitas hasil kerja pegawai dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh persamaan regresi linear sederhana yang dibentuk yaitu $Y = 3,83 + 0,92 X$. Persamaan regresi ini mengandung arti bahwa jika kompetensi pegawai meningkat 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka kualitas hasil kerja pegawai akan meningkat 0,9 kali sedangkan jika tidak ada perubahan kompetensi pegawai, maka kualitas hasil kerja

pegawai tetap sebesar 3,83 satuan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas hasil kerja pegawai, maka setiap pegawai harus memiliki kompetensi intelektual dan kompetensi teknis yang tinggi untuk mendukung proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dengan nilai koefisien $R^2 = 0,85$ mengandung arti bahwa kompetensi pegawai memberikan kontribusi 85 % terhadap kualitas hasil kerja pegawai sedangkan 15 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja. Kontribusi kompetensi pegawai terhadap kualitas hasil kerja yang dicapai dalam penelitian terhadap 25 Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Rote Ndao ternyata cukup besar dan oleh karena kompetensi harus dipertahankan dan ditingkatkan terutama bagi pegawai-pegawai yang masih rendah kompetensi intelektual dan kompetensi teknisnya karena

rendahnya pendidikan formal yang dicapai.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja pegawai yang dijelaskan oleh $t_{hitung} = 11,39$ yang lebih besar $t_{tabel} = 2,07$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima oleh karena kenyataan membuktikan bahwa pegawai yang semakin tinggi kompetensinya dalam bekerja, maka kualitas hasil kerja yang dicapai juga semakin tinggi.
- b. Kompetensi pegawai memberikan kontribusi yang besar yaitu 85 % terhadap kualitas hasil kerja pegawai sedangkan 15 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, fasilitas kerja.

B. Saran

a. Bagi Pimpinan

1. Diharapkan agar pimpinan memberikan kesempatan tugas atau ijin belajar bagi Aparatur Sipil Negara yang masih berpendidikan D.III, DII dan SLTA untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang Sarjana (S1) sehingga kompetensi intelektual mereka lebih meningkat lagi.
2. Diharapkan agar pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada Aparatur Sipil Negara yang belum menguasai keterampilan komputer untuk mengikuti diklat-diklat teknis agar mereka menguasai keterampilan teknis yang mendukung tugas dan pekerjaannya.

b. Bagi Pegawai

1. Diharapkan agar setiap Aparatur Sipil Negara yang masih berlatar belakang pendidikan

Sekolah Lanjutan Atas harus siap untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang Sarjana (S1) agar memiliki kompetensi intelektual yang kuat dalam mendukung tugas dan pekerjaannya sehingga kualitas hasil kerja lebih meningkat.

2. Diharapkan agar Aparatur Sipil Negara yang belum menguasai sistem komputersasi dalam proses pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat mengikuti diklat baik yang diprogramkan maupun melalui belajar mandiri agar memiliki keterampilan komputer yang tinggi sehingga tidak banyak bergantung pada rekan kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana Komang, dkk, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Denpasar, Graha Ilmu
- Kurtiono, 2010, *Pengukuran Kualitas Hasil Kerja Karyawan*, Bhratara, Jakarta
- Pasolong Harbani, 2013, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Rande, 2016, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako
- Ridlo Jauhar, 2015, *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Badan Arsip Dan Perpustakaan Kota Surabaya*, Jurnal Ilmiah, Surabaya,
- Riduwan, 2010, *Metode Dan Teknik Menyusun Karya Ilmiah*, Alvabeta, Bandung
- Simanjuntak Payaman J, 2011, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sutrisno Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group

Tjiptono Fandy, 2000, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung

Wardani Widia Eka, 2015, *Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal Administrasi Reform,

Wibowo, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga

Yuniarsi Tjutju dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung, Alvabeta