

## PENGAR FAKTOR-FAKTOR KOMPETENSI YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMELIHAN UMUM KOTA JAYAPURA

**Linda Mathelda Rumbiak, Syamsiar Husen, Andri Irawan, Duta Mustajab**

### ABSTRAK

*Tesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan konsep diri secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui faktor dominan terhadap kinerja pegawai pada komisi pemelihan umum kota jayapura. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yakni pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh faktor-faktor kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan konsep diri secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui faktor dominan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemelihan Umum Kota Jayapura.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Komisi Pemelihan Umum Kota Jayapura. sebanyak 66 pegawai. Sampel penelitian sebanyak 66 orang. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik sampel total atau sampel sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.*

*Temuan membuktikan bahwa: 1). Pengetahuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura, 2). Keterampilan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura, 3). Konsep diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura, 4). Pengetahuan, Keterampilan, dan Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura, 5). Variabel pengetahuan (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling tinggi diantara variabel independen lainnya dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci:** *Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Kinerja Pegawai.*

### PENDAHULUAN

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata performance, yang menurut The

Scribner – Bantam English Dictionary (dalam Rivai dan Basri, 2005:14) berasal dari akar kata to perform yang mempunyai beberapa masukan (entries), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (to do or carry out execute); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (to discharge of fulfill; as vow); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (to execute or complete an understanding); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (to do what is expected of a person machine). Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua factor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar

belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (attitude) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Seirama dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi maka seluruh komponen KPU kota Jayapura baik dikantornya maupun dilapangan turut serta mendukung dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara berkesinambungan. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Dengan perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang akan semakin ketat. Ini artinya Instansi harus memperbaiki kinerja instansinya melalui perbaikan kinerja. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Komisi Pemilihan Umum kota Jayapura, maka dukungan kualitas sumber daya menjadi sebuah keharusan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan bersifat sentral, karena hal ini sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau lembaga serta sekaligus dapat menentukan citra positif atau kepercayaan semua pihak terhadap organisasi atau lembaga tersebut. Di era modern saat ini, kepercayaan terhadap manusianya ternyata dianggap lebih tinggi nilainya, karena masyarakat sebagai pelanggan atau yang dilayani oleh pemerintah termasuk dalam menyelesaikan suatu

masalah, meyakini bahwa lebih penting siapa yang melakukannya sehingga akan diperoleh hasil yang memuaskan. Tuntutan akan prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat mendesak untuk memenuhi pelayanan masyarakat dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan yang terus mengalami perubahan. Hal itu mencakup baik dalam jumlah, jenis maupun kualitas pelayanannya yang dalam pelaksanaannya memerlukan penanganan secara profesional dan proporsional. Oleh karena itu semangat kerja yang tinggi dan bertanggung jawab, mampu bekerja secara efektif, efisien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat dan terhadap dinamika lingkungan strategis juga merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu tanggung jawab pimpinan menjadi lebih berat bilamana dihadapkan pada cara bagaimana meningkatkan prestasi kerja pegawainya yang merupakan indikator produktivitas organisasi atau lembaganya, karena hal tersebut ditentukan oleh faktor manusianya sendiri sebagai komponen utama organisasi yang bersifat dinamis. Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pegawai dengan segala sumber daya yang ada pada dirinya. Handoko (2000:3) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi sehingga memerlukan cara-cara pengelolaan yang tepat yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia serta pencapaian tujuan organisasi. Tugas MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Pembinaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai mencakup semua usaha yang dilakukan untuk mempersiapkan seseorang menjadi manusia seutuhnya, mampu berfikir logis dan rasional serta mampu melaksanakan fungsi sebagai makhluk Tuhan, insan ekonomis, insan sosial, warga negara dan anggota masyarakat yang bertanggung jawab. Dapat diketahui bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang secara sadar dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai baik secara teoritis, konseptual, keahlian maupun sikap dan mental. Untuk itu pembinaan harus dilakukan secara terus menerus karena merupakan suatu proses yang lama untuk meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Kompetensi sumber daya manusia yang harus dimiliki bagi seluruh pegawai adalah memiliki keahlian di bidang manajemen, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif, berkepribadian dewasa, mental dengan kecerdasan emosi yang baik

(Mangkunegara, 2006:111). Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa pekerjaan yang diberikan pada seorang pegawai dalam konteks menduduki jabatan struktural sering tidak sesuai dengan sistem ataupun peraturan yang berlaku serta kompetensi yang dimiliki. Hal inilah yang sering menimbulkan masalah berupa rasa tidak senang dengan pejabat yang menduduki suatu jabatan tertentu, karena merasa pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan konsep diri yang melekat pada individu pegawai tersebut. Rasa tidak senang ini sering kali berakibat pada menurunnya tingkat kerja sama antara pegawai dengan pejabat yang bersangkutan yang pada akhirnya berakibat pada menurunnya produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh:

1. Faktor-faktor kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan konsep diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai,
2. Faktor-faktor kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan konsep diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui faktor dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. Kompetensi

Komentar Ronald Zamke (1982) yang dikutip Palan (2007:6) mengatakan bahwa "Kompetensi, competence, model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisannya. Perbedaan makna tersebut bukan berasal dari kebodohan atau ketamaman pasar, tapi dari beberapa prosedur mendasar dan perbedaan filosofis di antara mereka yang berlomba untuk mendefinisikan dan membentuk konsep tersebut dan menetapkan model bagi kita yang akan menggunakan kompetensi dalam upaya sehari-hari.

Sejalan dengan itu Spencer dalam Dharma,(2002:19) mendefinisikan kompetensi sebagai : "...an underling characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation". Kompetensi, dengan demikian merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang cukup dalam dan bersifat sementara, oleh karenanya selain merupakan suatu penyebab, ia juga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku seseorang dalam berbagai situasi, dan tugas kerja. Demikian pula kompetensi secara aktual dapat memprediksikan kinerja seseorang, dengan menunjukkan si-apa yang bekerja lebih baik dari pada yang lain berdasarkan spec criterion atau suatu

standar tertentu. Pendapat senada dikatakan oleh Zwell (2000 : 18), bahwa :

" Competencies can be defined as the enduring traits and characteristics that determine performance. Examples of competencies are initiative, influence, teamwork, innovation, and strategic thinking "

Implikasi dari definisi tersebut, yaitu suatu kompetensi mengarah kepada kapasitas yang harus dimiliki karyawan untuk memenuhi persyaratan kerja baik untuk saat ini maupun saat mendatang. Sehingga yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya berhubungan dengan kinerja saat ini melainkan dapat juga digunakan untuk memprediksi kinerja yang akan datang. Suprpto (2001: 3) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sedangkan Siswanto (2003:8) dalam makalahnya. Implementasi Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi yang di sampaikan pada lokakarya Pengukuran Kompetensi Individu mengartikan kompetensi sebagai kemampuan manusia (vans), dapat ditunjukkan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif, dan atau bakatnya.

Palan (2007:6) juga mengemukakan pendapat Spencer and Spencer bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berprstasi kerja unggul (superior performance) di tempat kerja.

Dikemukakan pula bahwa ada lima karakteristik yang membentuk

kompetensi yakni :

1. Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran
2. Keterampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan
3. Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
5. Motif, merujuk pada emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya

dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga

mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan kita memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya.

Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter. Hutapea dan Thoha (2008:28) mengutip pendapat Spencer dan Spencer (1994) bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan perilaku individu, dimana ketiga komponen itu dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri dan motif.

Dewasa ini, telah terjadi pergeseran paradigma mengenai sumber daya yang mampu mengantar organisasi menjadi unggul. Organisasi yang unggul tidak lagi harus semata-mata bertumpu pada sumber daya finansial, bangunan, tanah, teknologi, posisi pasar dan aset-aset yang bersifat tangible lainnya, tetapi justru harus lebih bertumpu pada pengetahuan (Sangkala, 2007: 27).

Hutapea dan Thoha (2008:28) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan komponen utama kompetensi yang paling mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.

Hutapea dan Thoha (2008:29) menyatakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki dibanding pengetahuan, namun seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kebutuhan modernisasi akan keterampilan merupakan keharusan bagi tenaga kerja yang terdidik. Dengan tingkat keterampilan tinggi telah memperbesar tuntutan adanya pegawai multifungsional. Pegawai multifungsional adalah orang-orang yang terlatih dalam dua atau lebih bidang keahlian atau disiplin ilmu, sehingga diharapkan mereka mampu melaksanakan beberapa pekerjaan yang diperlukan oleh sistem kerja modern. Pekerjaan yang sangat beragam dipandang oleh pegawai lebih menantang karena mencakup beberapa jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga menghilangkan kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. Apabila pekerjaan itu bersifat fisik, diperlukan kekuatan otot, kesehatan badan dan sebagainya. Keragaman menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar

bagi pegawai, karena mereka dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara berbeda.

Hutapea dan Thoha (2008:30) menyatakan bahwa konsep diri (self-concept) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu. Konsep diri menunjukkan bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri atau sesuatu. Konsep ini mempengaruhi etika, cara pandang atau pengertian seseorang tentang sesuatu. Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Sikap (attitude) adalah kesiapan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka jelas sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan maupun tidak. Hal ini menyangkut obyek, orang atau peristiwa dimana sikap mencerminkan bagaimana merasakan mengenai sesuatu.

## 2. Kinerja Pegawai

Kinerja (performance) semakin mendapat perhatian lebih besar ketika organisasi-organisasi telah menjadi luntur dan menurut usaha yang lebih terfokus dari para stafnya. Manajemen kinerja merupakan peranan manager yang paling penting. Karena tanpanya organisasi hanya merupakan sekumpulan aktivitas tanpa tujuan atau kontrol tertentu. definisi management kinerja menurut Cushway (1996) dan Mitrani et, al. (1995), merupakan suatu proses management yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu.

Menurut Macaulya (1997), bahwa management kinerja adalah pendekatan manajemen yang dapat memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menghubungkan tujuan organisasi dan tujuan tanggung jawab mereka sendiri. Manajemen kinerja sebagai alat dengan perilaku-perilaku kerja para pegawai dipadukan dengan ke-tujuan-tujuan organisasi.

Uraian dari pengertian tersebut melihat kinerja dalam berbagai dimensi yang dibatasi berdasarkan kualitas, kuantitas waktu dan kepuasan atas pelayanan tersebut, namun hal tersebut berbeda dengan pengertian yang dikemukakan oleh Furtwengler (2004) kinerja adalah hasil kerja aktual yang dilakukan oleh individu birokrasi sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya sehari-hari sesuai dengan apa yang telah digariskan untuk mencapai

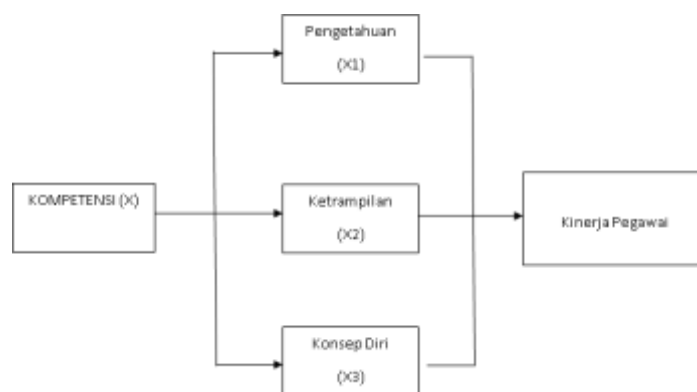
tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dapat diimplementasikan dengan peningkatan kinerja dalam bentuk cepat, tepat, mudah, lancar dan berkualitas. Bentuk dari suatu aktivitas yang cepat, tepat, mudah, lancar dan berkualitas, menjadi ciri khas dari bentuk pelayanan yang dikembangkan oleh pegawai dalam menerapkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan upaya aktivitas pegawai dalam menghasilkan output optimal berdasarkan pengembangan kerja yang terarah, terorganisir dan berkesinambungan untuk mencapai substansi kinerja. Substansi kinerja yang dimaksud adalah kecepatan, ketepatan, kemudahan dan kualitas output. Hal ini yang menjadi acuan definisi berbagai organisasi dalam mendefinisikan kinerja secara luas. Menurut Moekijat (2000) kinerja pegawai merupakan suatu proses pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan cepat, tepat, mudah dan berkualitas, sebagai bentuk dari suatu tugas pokok

yang harus diemban dan dipertanggungjawabkan sebagai wujud pelaksanaan kinerja kerja yang harus ditingkatkan.

Hal itu jelas bahwa kinerja pegawai dalam berbagai batasan memberikan cakupan bagaimana suatu kegiatan kerja harus berada dalam koridor manajemen dan administrasi yang diselenggarakan dengan target-target pencapaian optimal. Kinerja merupakan implementasi kerja dari pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja untuk menciptakan berbagai peluang kerja yang cepat dan tepat sesuai strategi strategis dalam berbagai aktivitas teknis, taktik dan praktis sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai secara bertanggungjawab.

### 3. Kerangka Konseptual

Model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### 4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut;

- a. Faktor kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan dan konsep diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
- b. Faktor kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan dan konsep diri berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai
- c. Faktor kompetensi berupa pengetahuan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Tujuan dari jenis penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan konsep diri terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini berdasarkan tingkat ekplanasi/penjelasan ini dimaksud menjelaskan variabel-variabel lainnya.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura sebanyak 66 pegawai. Sampel penelitian sebanyak 66 orang. Adapun teknik penarikan sampel adalah teknik sampel total atau sampel sensus yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

## Variabel Penelitian

### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

- Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya sesuatu. Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel bebas adalah: Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2) dan Konsep Diri (X3).
- Variabel Terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel terikat Kinerja pegawai (Y).

### Definisi Operasional Variabel Penelitian:

- Pengetahuan (X1), adalah keadaan yang cocok untuk segala sesuatu yang diketahui dan dialami oleh seseorang dengan tugas, peranan maupun fungsi pekerjaan yang sedang dilakukan, dengan indikatornya adalah :
  - Kemampuan berpikir analitis
  - Kemampuan berpikir konseptual
  - Kemampuan manajerial
- Ketrampilan (X2) adalah derajat kemampuan yang bersifat fisik yang dilakukan dengan tangan, lisan atau mental seseorang (sejauh mana kecakapan pegawai yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi), Indikatornya adalah :
  - Keterampilan yang mendukung sesuai tugas pekerjaan.
  - Keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalin hubungan kerja
- Konsep diri (X3) adalah sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu sejauh mana pekerjaan yang diemban dianggap menarik atau tidak menarik (disukai/tidak disukai) oleh pegawai, Indikatornya adalah :
  - Kesesuaian posisi pekerjaan dengan kesanggupan hati pegawai.
  - Keharmonisan hubungan pimpinan dengan bawahan.
  - Kesesuaian peralatan yang digunakan dengan tugas pekerjaan.
- Kinerja pegawai adalah variabel terikat (Dependent Variable)(Y), Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai secara individual pada masing – masing bagian dan bidangnya. Adapun indikator dari variabel ini adalah:
  - Kuantitas dan Kualitas Pekerjaan
  - Kepatuhan
  - Kapabilitas

## PEMBAHASAN

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1,187	,329		3,611	,001		

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, maka persamaan regresi berganda disusun sebagai berikut :

$$Y = 1,187 + 0,306X1 + 0,268X2 + 0,138X3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Variabel pengetahuan

X2 = Variabel keterampilan

X3 = Variabel konsep diri

E = tingkat error

### 1. Pengaruh Pengetahuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi variabel pengetahuan (X1) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, penerapan gaya pengetahuan yang ada saat ini oleh pimpinan, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura. Tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel pengetahuan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,306, memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja pegawai sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh faktor pengetahuan sebesar 0,306 satuan secara parsial, dengan asumsi faktor lain dianggap tidak berpengaruh.

### 2. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien regresi variabel keterampilan (X2) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, model atau gaya keterampilan yang berjalan saat ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura. Tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa gaya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel keterampilan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,268, memberikan arti bahwa secara statistik setiap kenaikan kinerja pegawai sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh faktor keterampilan sebesar 0,268

satuan secara parsial, dengan asumsi faktor lain dianggap tidak berpengaruh.

### 3. Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai koefisien regresi konsep diri (X3) dengan tanda positif menunjukkan bahwa variabel konsep diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, konsep diri yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Tingkat signifikansi sebesar 0,006 menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya variabel konsep diri berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi sebesar 0,138 memberikan arti bahwa secara statistik setiap peningkatan kinerja pegawai sebesar 1 satuan, dipengaruhi oleh faktor konsep diri pegawai sebesar 0,138 satuan secara parsial, dengan asumsi faktor lain dianggap berpengaruh.

### 4. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Konsep Diri Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.

ANOVA <sup>a</sup>			
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square
1 Regression			
Residual			
Total	1,024		
a. Predictors: (Const)	,880		
Keterampilan	1,90		
b. D			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai uji statistik F sebesar 24,048 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menjelaskan bahwa secara simultan, variabel pengetahuan (X1), keterampilan (X2), dan konsep diri (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura. (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data ini, maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengetahuan (X1), variabel keterampilan (X2), dan variabel konsep diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor pengetahuan, faktor keterampilan, dan faktor konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

### Kesimpulan

1. Pengetahuan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura. Hasil

ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,306 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

2. Keterampilan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,268 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
3. Konsep diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,138 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006.
4. Pengetahuan, Keterampilan, dan Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura. Hasil ini dibuktikan dengan nilai statistik uji-F sebesar 24,048 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
5. Variabel pengetahuan (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling tinggi diantara variabel independen lainnya dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan, keterampilan, dan konsep diri secara nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 53,8 persen. Oleh karenanya, ketiga faktor tersebut harus terus menjadi bagian dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Faktor pengetahuan sebagai faktor paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa faktor pengetahuan yang dimiliki pegawai dan pimpinan perlu terus dipertahankan untuk meningkatkan kinerja pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Jayapura.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya. Untuk penelitian sejenis dapat mengambil menambahkan variabel lain sebagai faktor yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji determinan, kontribusi ketiga variabel yang diteliti memberikan kontribusi sebesar 53,8 persen, sisanya sebesar 46,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada tesis ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adnan, Anwar, 1990, *Kajian-Kajian Keterampilan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks organisasi publik*, Penerbit Graha Ilmu, Jakarta.
- Armstrong, Michael. 1995, *Personnel Management Practice, Fifth Edition*, Kogan Page, London.
- Adair, Rahmat, 2002, *Kualitas dan Keterampilan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Jayapustaka, Jakarta.
- Burhan Bungin, 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Kencana, Jakarta.
- Baso, H. Moerat, 2003, *Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi*, *Majalah Usahawan*, Nomor 6 Tahun 2003, Jakarta.
- Davies, Ivir K, 1991, *The Learning Management*, Mc Graw-Hill, New York.
- Dharma, Surya, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*, *Majalah Usahawan*, Nomor 01 Tahun XXXI, Januari, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. Donnelly Jr. James H, 1995, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*, Alih Bahasa : Wahid, Djoerban, Jakarta Erlangga.
- Hadari Nawawi, 2005, *Perencanaan SDM, untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Gadjadara University Press, Yogyakarta.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna, 2008, *Kompetensi Fluz. Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang dinamis*.
- Handoko, Hani, 1984, *Manajemen Edisi Kedua*, PT BPF, Yogyakarta Kep.Ka.BKN, Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara, tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural.
- Mahesa, Poetra, 2005, *Kompetensi dan Sifat Individu Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mitrani, Alain, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Terjemahan)*, PT. Intermedia, Jakarta.
- Moesanef, 1983, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Murgiyono, 2003, *Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM-PNS Berbasis Kompetensi*;
- Nainggolan M, 1987, *Pembinaan PNS*, PT. Pencha, Jakarta.
- Palan, R, 2007, *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Penerbit Bina Ilmu, Jakarta.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto, 2002, *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi*, Seri Kertas Kerja.
- Raharso, Sri, 2004, *Competence Based Organisation : Penyelenggaraan antara Kompetensi Individu dengan Care Competence Organisasi*, Usahawan, Jakarta.
- Rivai Veithzal H, 2009, *Islamic Human Capital : Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rimsky, K. Judisseno, 2008, *Jadilah Pribadi yang Kompeten, ditempat kerja*, Gramedia, Jakarta.
- Robins, P.Stephen.1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan aplikasi*. Prenhallindo. Jakarta.
- . 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, Terjemahan.PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta.
- Rothwell, William J; and Kazanas,H.C, 1993, *Strategic Human Resource Development (Englewood Cliffs : Prentice-Hall)*.
- Ruky, H. Achmad S., 2003, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas Pendekatan Mikro Praktis untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, Afrika Aditama, Bandung.
- Siagian, S.P., 1988, *Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Shin Shun, Lee, 2000, *The Educational is very important for US*. Published by Addikson – Wesley Publishing Company.
- Siswanto, Joko, 2003, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Makalah disampaikan dalam Lokakarya, Pengukuran Kompetensi Individu, Departemen Kehutanan, Jakarta.
- Spencer L.M, & Signe Spencer, 1993, *Competence at Work, Model for Superior Performance*, John Wiley & Sons New York.
- Suit, dan Almasdi, 1996, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.



- Suprpto, 2002, Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Global, Dalam Seri Kertas Kerja Volume II Nomor w, Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Administrasi (Edisi Revisi), Alfabeta, Bandung.
- Surya Darma, 2009, Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003, Kompetensi Dasar PNS, Konsep Pemikiran Manajemen SDM-PNS Berbasis Kompetensi, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2007, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Kencana, Yogyakarta.
- Tjokroamidjojo, 1995, Pengantar Administrasi Pembangunan, LP3ES, Jakarta.
- Wibowo. 2007. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Bayumedia Publishing, Jakarta.
- Wibowo, 2008, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wankel, Michael, 2000, Human Resource in Quality and Management, Second Edition, Pretice Hall, Ashley University Press.
- Wardono, Sasmita, 2000, Peningkatan Keterampilan SDM, Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Yeremias T. Kaban, 2004, Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Zwel Michael, 2000, Creating Culture of Competence, John Wiley & Sons, New York.