



**HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA POLRESTA BOGOR KOTA**

Skripsi

Disusun Oleh Meydini Suticha

Email : meydini76.ms@gmail.com

021116176

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
NOVEMBER 2020**

**HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA POLRESTA BOGOR KOTA**

Skripsi

Dijadikan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

 
Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA) (Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA POLRESTA BOGOR KOTA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

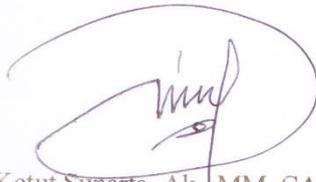
Pada hari Selasa, 24 November 2020

Meydini Suticha

0211 16 176

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Sri Indrawati, SE, MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE, MM)

NOMOR : 73/KEP/REK/IX/2020

TENTANG : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meydini Suticha

NPM : 0211 16 176

Judul Skripsi : Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Polresta Bogor Kota

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar dan karya saya dengan arahan komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, November 2020

Meydini Suticha
0211 16 176

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2020

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Meydini Suticha, 021116176, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Polresta Bogor Kota, Ketua Komisi pembimbing Nina Sri Indrawati, dan Anggota komisi pembimbing Angka Priatna.

Kinerja organisasi ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. kinerja yang dibutuhkan memiliki banyak jenis kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi standar pekerjaan. Maka dari itu kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia seperti untuk mengomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, dan mengolah proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan membuat proses kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Polresta Bogor Kota yang beralamat di Jl. Kapten Muslihat No. 18, Paledang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121. Pada Bagian Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi kepada 42 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r = 0,628$, artinya Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Polresta Bogor Kota memiliki tingkat hubungan yang Kuat dan didapatkan hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,103 > 1,684$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan nyata antara Kompetensi (X) dengan Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Polresta Bogor Kota.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Pada Golongan II Pegawai Negeri Sipil Polresta Bogor Kota”*** sesuai dengan waktu yang ditentukan. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka pemenuhan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan dan saran dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis dalam kesempatan ini ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M. Pd selaku Rektorat Universitas Pakuan;
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
3. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
4. Nina Sri Indrawati, SE., MM. selaku dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini;
5. Angka Priatna, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan serta saran kepada penulis dalam proses penyusunan proosal skripsi ini;
6. Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA dan Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bekal ilmu mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia;
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan;
8. Bapak Dadan Sukmajaya, bagian Sumber Daya Manusia pada Polresta Bogor Kotayang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh data;
9. Bapak Tarkum, S.AP, bagian Sumber Daya Manusia PAUR RAPKUM I (Perwira Urusan Bantuan Hukum / Perwira Urusan Penerapan Hukum) pada Polresta Bogor Kota yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan;
10. Kedua Orang tua (terutama buat Mamah yang ga sempet liat tete lulus, semoga mamah tetep bisa liat walau dialam berbeda) dan Keluarga atas segenap doa dan dukungan yang diberikan kepada peneliti baik secara moril maupun materil;

11. Kepada Diri Sendiri yang Alhamdulillah sudah mau berjuang dan bertahan dalam segala situasi, kondisi dan keadaan;
12. Teman-teman Kelas E Manajemen 2016 Fakultas Ekonomi UNPAK yang telah memberikan dukungan dan saran-saran kepada penulis;
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya dan memberikan inspirasi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian serupa.

Bogor, 24 / November / 2020

Meydini Suticha

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	12
1.3.1 Maksud Penelitian	12
1.3.2 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2 Kompetensi	21
2.2.1 Pengertian Kompetensi	21
2.2.2 Jenis – Jenis Kompetensi	22
2.2.3 Tujuan Kompetensi	24
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	27
2.2.5 Indikator Kompetensi	29
2.3 Kinerja	31
2.3.1 Pengertian Kinerja	31
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	32

2.3.3	Indikator Kinerja.....	35
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	37
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	37
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	39
2.5	Hipotesis Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....		42
3.1	Jenis Penelitian.....	42
3.2	Objek, Unit Analisis, & Lokasi Penelitian.....	42
3.2.1	Objek Penelitian.....	42
3.2.2	Unit Analisis.....	42
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	42
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	42
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	42
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	43
3.4	Oprasionalisasi Variable.....	43
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	44
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	44
3.6.1	Data Primer.....	45
3.6.2	Data Sekunder.....	46
3.7	Uji Kualitas Data.....	46
3.7.1	Uji Validitas.....	46
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	48
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	50
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	50
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	51
3.8.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		54
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	54
4.1.1	Sejarah Perkembangan Polresta Bogor Kota.....	54
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	56
4.1.3	Struktur Organisasi.....	57
4.1.3.1	Tugas dan Wewenang.....	57
4.1.4	Profil Responden.....	62
4.2	Hasil Analisa Data Kompetensi dengan Kinerja Pegawai.....	67
4.2.1	Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota.....	67
4.2.2	Kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota.....	82

4.2.3 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota.....	94
4.3 Pembahasan.....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	105
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Perbagian pada PNS Polresta Bogor Kota	4
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan.....	6
Tabel 1.3	Blanko Penilaian Prestasi Kerja PNS.....	7
Tabel 1.4	Daftar Penilaian SKP	8
Tabel 1.5	Daftar Nilai Prilaku Kerja	9
Tabel 1.6	Hasil Penilaian Personal Tahun 2018	10
Tabel 2.1	Fungsi MSDM Menurut SHRM	19
Tabel 2.2	Penelitian Sebelumnya.....	37
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	43
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert.....	45
Tabel 3.3	Uji Validitas Kompetensi Kerja.....	47
Tabel 3.4	Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 3.5	Hasil Uji Reabilitas Kompetensi.....	49
Tabel 3.6	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 3.7	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	65
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	65
Tabel 4.7	Total Data Responden.....	66
Tabel 4.8	Tanggapan “Pengetahuan Semakin Bertambah Saat Bekerja Dibidang Ini.”	67
Tabel 4.9	Tanggapan “Kantor Ini Mendorong Karyawan Agar Paham Mengenai Langkah-Langkah dalam Sebuah Proses yang Akan Diambil.”	68
Tabel 4.10	Tanggapan “Dapat Melakukan Tiap Tahapan Dalam Pekerjaan.”	69
Tabel 4.11	Tanggapan “ Mampu Mengutarakan Pendapat Dengan Baik Sesuai Dengan Situasi Yang Terjadi.”	70
Tabel 4.12	Tanggapan “Memiliki kemampuan Dalam Bidang Yang Dikerjakan, Dan Dapat Mengerjakan Dengan Baik.”	71
Tabel 4.13	Tanggapan “Komisi dan Tunjangan Menjadi Motivasi Saya Bekerja di Perusahaan ini.”	72
Tabel 4.14	Tanggapan “Bekerja Untuk Ikut Dalam Peran Sebagai Makhluk Sosial.”	73

Tabel 4.15	Tanggapan “Ingin Membuktikan Kemampuan Sebagai Aktualisasi Diri Terhadap Lingkungan Sosial.”	74
Tabel 4.16	Tanggapan“Memiliki Sikap Responsive Atas Suatu Permasalahan.”	75
Tabel 4.17	Tanggapan“Sadar Akan Tugas dan Peran Yang Harus Diberikan.”	76
Tabel 4.18	Tanggapan “Mempunyai Kepekaan Terhadap Hal atau Pekerjaan yang Sedang Dikerjakan.”	77
Tabel 4.19	Tanggapan “Yakin Atas Kemampuan Yang Dimiliki.”	78
Tabel 4.20	Tanggapan “Mampu Bekerja Dalam Tekanan.”	79
Tabel 4.21	Tanggapan “Menyikapi Permasalahan Dengan Baik Dan Selalu Berfikir Positif.”	80
Tabel 4.22	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.....	81
Tabel 4.23	Tanggapan “Sebagai Pegawai, Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya.”	83
Tabel 4.24	Tanggapan “Sebagai Pegawai Mampu Bekerja Secara Optimal Sepanjang Jam Kerja.”	84
Tabel 4.25	Tanggapan “Permasalahan yang Timbul Dari Pekerjaan Dapat Diselesaikan Dengan Cepat.”	85
Tabel 4.26	Tanggapan “Penilaian Prestasi Kerja Sudah Mengukur Biaya Penyelesaian Pekerjaan Sebagaimana Sudah Ditetapkan.”	86
Tabel 4.27	Tanggapan “Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Organisasi Sesuai Dengan Keinginan dan Selalu Bekerja Maksimal Untuk Mendapatkan Hasil Yang Memuaskan.”	87
Tabel 4.28	Tanggapan “Pada Umumnya Berusaha dan Bersungguh-sungguh Dalam Melaksanakan Tugas dan Mengutamakan Kepentingan Dinas Daripada Kepentingan Pribadi.”	88
Tabel 4.29	Tanggapan “Penilaian Prestasi Kerja Sudah Mengukur Kerjasama Pegawai Sebagaimana Yang Sudah Ditetapkan Dalam Sasaran Kerja Pegawai.”	89
Tabel 4.30	Tanggapan “Penilaian Prestasi Kerja Sudah Mengukur Objektivitas Pegawai Sebagaimana Yang Sudah Ditetapkan Dalam SKP.”	90
Tabel 4.31	Tanggapan “Dalam Lingkungan Kerja, Dapat Memberikan Umpan Balik Bagi Organisasi.”	91
Tabel 4.32	Tanggapan“Selalu Bertindak Tegas Tidak Memihak, Mampu Memberikan Teladan yang Baik, dan Mampu Menggerakkan Bawahan”	92
Tabel 4.33	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Kinerja Pegawai	93
Tabel4.34	Koefisien Korelasi	95
Tabel 4.35	Interpretasi Koefisien Korelasi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Penilaian SKP	9
Gambar 1.2	Grafik Penilaian Perilaku Kerja	10
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian.....	41
Gambar 3.1	Kurva Pengujian Hipotesis Korelasi	53
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Pada Polresta Bogor Kota	57
Gambar 4.2	Usia Responden.....	62
Gambar 4.3	Jenis Kelamin Responden	63
Gambar 4.4	Pendidikan Terakhir Responden	64
Gambar 4.5	Masa Kerja Responden	64
Gambar 4.6	Jabatan Responden.....	65
Gambar 4.7	Status Pernikahan Responden	66
Gambar 4.8	Mayoritas Data Responden	66
Gambar 4.9	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Data Variabel “X”	106
Lampiran 2	Data Variabel “Y”	107
Lampiran 3	Surat Permohonan Persetujuan Riset	108
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tuhan menciptakan dua macam benda sebagai pengisi bumi yang sifatnya organis dan anorganis. Benda hidup disebut makhluk yang memiliki ciri-ciri unik dan memiliki tingkatan (tumbuhan, hewan, manusia), serta tunduk pada hukum biologis. Manusia sebagai makhluk hidup sama seperti makhluk hidup lainnya mempunyai ciri hidup, yaitu berkembang biak, memerlukan nutrisi, bergerak tumbuh dan berkembang, beradaptasi serta peka terhadap rangsang.

Setiap manusia dilahirkan dalam keadaan partikularistik (unik). Keunikan manusia antara lain karena ia memiliki kecerdasan, dapat membuat alat-alat, dapat berbicara, hidup bermasyarakat, melakukan kegiatan usaha, memiliki keyakinan, berbudaya, serta tahu akan keindahan. Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia bukan hal yang baru.

Manusia hidupnya selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang, dan papan. Ketika muncul hal tersebut maka dengan akal dan pikirannya manusia mulai berfikir dan berusaha untuk mencari penyebabnya. Sejak saat itulah munculah ilmu pengetahuan peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Setiap manusia memerlukan usaha dalam melaksanakan tugas untuk mendapatkan apa yang ia inginkan. Termasuk dalam usaha kinerjanya, karena setiap individu maupun organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan.

Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perkataan sumber daya (resources) merefleksikan *appraisal* manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Apabila pekerja jelas memahami mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi, dan harga dirinya akan meningkat (Costello, 1994: 6).

Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penerapan tujuan yang hendak dicapai. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja.

Banyaknya kinerja yang dibutuhkan maka banyak pula jenis kompetensi yang diperlukan untuk memenuhi standar pekerjaan. Kompetensi menjadi suatu unsur yang bisa membantu organisasi menciptakan budaya tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002: 157) "*performance shows the ability and skills of workers*" bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain, performance di sini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja.

Demikian pula diperlukan untuk mengomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, dan mengolah proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan, dan membentuk proses kompensasi.

Kompetensi kerja didefinisikan Clark (2007: 297) sebagai berikut. "*competency is a knowledge or know how for doing an effective job.*" Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.

Hal ini menjadi dasar terutama untuk merekrut Aparat Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang di terapkan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dan mencapai tujuan organisasi pemerintah.

PNS sangat penting adanya untuk membantu melaksanakan tujuan pemerintah terutama dalam hal membantu instansi pemerintahan. Untuk memberikan landasan hukum bagi manajemen pengembangan sumber daya aparatur negara diperlukan perubahan terhadap Undang-Undang No 8/ 1974 dan Undang-undang No 43/ 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian telah digantikan pada 15 Januari 2014 dengan

diundangkannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Negara (ASN).

UU PNS mengamanatkan bahwa setiap pegawai PNS memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.

Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan dan terakhir kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya, sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Kondisi saat ini menurut data World Economy Forum Human Capital Indonesia pada 2017 (www.GoodNewsFromIndonesia.id) , kualitas dari aparatur sipil negara (ASN) Indonesia masih sangat rendah. Bahkan, kualitas PNS di Indonesia masih kalah dibandingkan dengan negara tetangga, seperti Malaysia dan Thailand. Melihat kondisi saat ini, pengembangan kompetensi menjadi sebuah keniscayaan dalam menghadapi era RI 4.0, tak terkecuali bagi PNS sebagai motor penggerak birokrasi.

Lembaga administrasi negara telah mengeluarkan pedoman pengembangan kompetensi PNS bagi instansi pemerintah. Hal ini diatur melalui Peraturan LAN Nomor 10/2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Diterbitkannya pedoman ini menjadi momen penting bagi pengembangan kompetensi PNS di Indonesia.

Pada karya ilmiah ini mengambil unit kerja PNS yang berada pada instansi Polresta Bogor Kota berlokasi di Jl. Kapten Muslihat No. 18, Paledang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121.

Dalam menjalankan Tugasnya, PNS terbagi berdasarkan pangkat dan golongan, ada golongan satu sampai empat dalam pembagian golongan. Menyesuaikan dengan tempat penelitian terdapat tiga golongan, yaitu Golongan I golongan ini merupakan golongan terendah yang didalamnya ada empat pangkat, Golongan II untuk PNS diisi oleh pegawai yang telah menempuh jenjang pendidikan minimal SLTA atau setara dengan SMA, dan Golongan III tidak jauh berbeda dengan golongan sebelumnya. Berikut adalah keadaan pegawai tahun 2019 pada PNS Polresta Bogor Kota.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Perbagian pada PNS Polresta Bogor Kota

NO	Unit Kerja	Jumlah	Struktural/Eselon			Fungsional		
			II	III	IV	AK	PK	Umu m
1.	PIMPINAN	2						2
2.	BAG OPS	1						1
3.	BAG REN	3		1	2			
4.	BAG SUMDA	17			5			12
5.	SAT INTELKAM	1						1
6.	SAT RESKRIM	3						3
7.	SAT NARKOBA	2			1			1
8.	SAT BINMAS	3			1			2
9.	SAT SABHARA	2			2			
10.	SAT LANTAS	3						3
11.	SAT TAHTI	3		1				2
12.	SI UM	8						8
13.	SI PROPAM	2						2
14.	SI KEU	1			1			
15.	SI WAS	2						2
16.	SI TIPOL	3			1			2
17.	SPKT	3						3
18.	POLSEK BOUT	2						2
19.	POLSEK BOBAR	3						3
20.	POLSEK BOTENG	1						1
21.	POLSEK BOTIM	1						1
22.	POLSEK BOSEL							
23.	POLSEK TANSA	2						2
	JUMLAH	68		2	13			53

Sumber : Data Sumberdaya Manusia Polresta Bogor Kota

PNS yang akan memangku jabatan struktural harus memiliki standar kompetensi jabatan sesuai Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011. Berdasarkan kamus kompetensi manajerial yang tertuang dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011, ada sekitar 39 (tiga puluh Sembilan) kompetensi manajerial yang harus dimiliki setiap pejabat struktural eselon, IV, III, II dan I.

Selain pejabat struktural, penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dilaksanakan oleh pejabat fungsional yakni kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Kompetensi jabatan fungsional pranata computer diatur dalam keputusan menteri pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 66/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Jabatan Fungsional Pranata Komputer dan Angka Kreditnya. Kompetensi jabatan fungsional umum diatur dalam peraturan Pemerintah R.I Nomor 16 Tahun 1994 Tentang Jabatan Fungsional.

Unit kerja pada Polresta Bogor Kota dalam Jabatan Fungsional terdapat permasalahan adalah dalam hal kompetensi dan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Pak Tarkum bagian Sumber Daya Manusia Polresta Bogor Kota mempunyai permasalahan mengenai tidak adanya jabatan Fungsional yaitu Pranata Komputer (PK) dan Angka Kreditnya (AK). Jabatan fungsional PK dan AK menjadi latar belakang tidak matangnya pembagian tugas sesuai kompetensi khusus yang akan berimbas pada kinerja PNS dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Hal ini mengakibatkan kompetensi yang dimiliki PNS pada Polresta Bogor Kota tidak sesuai dengan posisi bagian dan berpengaruh terhadap kinerja PNS yang tidak optimal.

Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi.

Berikut adalah jumlah pegawai menurut pendidikan pada PNS Polresta Bogor Kota berdasarkan golongan.

Tabel 1.2

Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan pada PNS Polresta Bogor Kota

No	Golongan	Pendidikan					Jumlah
		S1	D3	SMA/K	Paket C	SMP	
1.	III	6	4	5	0	0	15
2.	II	7	6	34	0	0	47
3.	I	0	0	2	2	2	6
	Jumlah	13	10	41	2	2	68

Sumber : Data Kepegawaian Sumberdaya Manusia Polresta Bogor Kota

Berdasarkan table diatas, masih terdapatnya PNS yang berlatar belakang

pendidikan SMP dan mayoritas pegawai pada PNS Polresta Bogor Kota berlatar pendidikan terakhir SMA/SMK. Berdasarkan wawancara dengan Pak Uus bagian Sumber Daya Manusia bahwa tingkat pendidikan terakhir tidak menjamin kompetensi, kualitas dan kuantitas pegawai PNS. Pendidikan dan pelatihan mempunyai peran sangat besar dalam membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Tovey (dalam Irianto, 2006: 87), analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi, sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak sia-sia. Pelatihan yang dimaksud disini adalah pelatihan untuk memperoleh keterampilan dasar bertujuan efisiensi pekerjaan dan sesuai bagi tempat kerja. Menurut simanjuntak dalam rofai pengetahuan diperoleh atau ditingkatkan melalui pendidikan, sedangkan keterampilan diperoleh atau ditingkatkan melalui latihan dalam pengalaman kerja. Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal dan pendidikan non formal.

Berikut penilaian kinerja selama tiga tahun pada PNS Polresta Bogor Kota berdasarkan golongan. Sebelumnya menurut wawancara dengan pak tarkum bagian Sumberdaya Manusia diketahui bahwa penilaian kinerja atau prestasi kerja pada PNS Polresta Bogor Kota dilakukan dalam jangka waktu satu tahun, diawal tahun pada tanggal 2 Januari dan berakhir pada 31 Desember. Dalam PNS sendiri memiliki 2 (dua unsur) penilaian dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan pasal 4 PP NO. 46 Tahun 2011, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

Selain sasaran kerja pegawai (SKP) yang kedua yaitu unsur Perilaku Kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang Pegawai yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Sebagai contoh blanko kinerja pada Polresta Bogor Kota.

Tabel 1.3

Blanko Penilaian Prestasi Kerja PNS

UNSUR YANG DINILAI				JUMLAH
a. Sasaran Kerja Pegawai				... x 100%
b. Perilaku kerja	1. Orientasi Pelayanan	80,00	(Baik)	
	2. Integritas	85,00	(Baik)	
	3. Komitmen	85,00	(Baik)	
	4. Disiplin	85,00	(Baik)	
	5. Kerjasama	85,00	(Baik)	
	6. Kepemimpinan	-	(sangat baik)	
	Jumlah	420,00	0	
	Nilai Rata-rata	84,00	(Baik)	
	Nilai Perilaku Kerja	84,00 x 40%		33,60
Nilai Prestasi Kerja				

Sumber : Sumberdaya Manusia Polresta Bogor Kota

Dilihat dari contoh diatas blanko kinerja pada bagian perilaku kerja memiliki beberapa point yang diperlukan untuk menilai secara keseluruhan pada pribadi pegawai, sedangkan pada bagian sasaran kerja pegawai hanya dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukan mencakup rencana serta target yang telah ditetapkan dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK).

Salah satu unsur SKP terdapat target, target harus meliputi beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas waktu dan biaya. Kuantitas (target output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, dan laporan. Kualitas (target kualitas) merupakan mutu hasil kerja yang terbaik. Waktu (target waktu) merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika ditinjau

lebih terperinci mengenai Kuantitas, Kualitas dan Waktu dapat disimpulkan bahwa ke-tiga aspek tersebut erat kaitannya dengan Kompetensi dari pegawai secara individu dalam melakukan pekerjaannya.

Jika seorang pegawai diberi tugas untuk menyelesaikan suatu dokumen (target output) ketika pegawai tersebut memiliki kompetensi yang baik maka akan tercipta mutu hasil kerja yang baik (target kualitas) dengan penyelesaian yang tepat waktu (target waktu). Apabila terjadi sebaliknya ketika seorang pegawai kurang atau tidak memiliki kompetensi yang baik maka target kuantitas, kualitas, dan waktu tidak terpenuhi berakibat pada nilai SKP yang rendah. Hal ini menjadi dasar bahwa nilai SKP berkaitan erat dengan Kompetensi dari pegawai.

Berikut merupakan penilaian kerja berdasarkan pada SKP selama tiga tahun terakhir :

Table 1.4
Daftar Penilaian SKP pada PNS Polresta Bogor Kota

No	Tahun	Golongan		
		III	II	I
1.	2016	82,35	81,54	77,04
2.	2017	84,42	80,69	76,83
3.	2018	82,63	68,25	79,47

Sumber : Sumberdaya Manusia Polresta Bogor Kota

Keterangan dari hasil penilaian SKP kerja dapat dilihat bahwa, pada golongan III dan golongan II tidak konsistennya penilaian selama 3 tahun terakhir. Dijelaskan bahwa pada golongan III penilaian SKP mengalami penilaian yang naik turun, sedangkan pada golongan II mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Selain pada penilaian SKP ada pula penilaian kerja berdasarkan Nilai Perilaku Kerja selama tiga tahun terakhir

Table 1.5
Daftar Nilai Perilaku Kerja pada PNS Polresta Bogor Kota

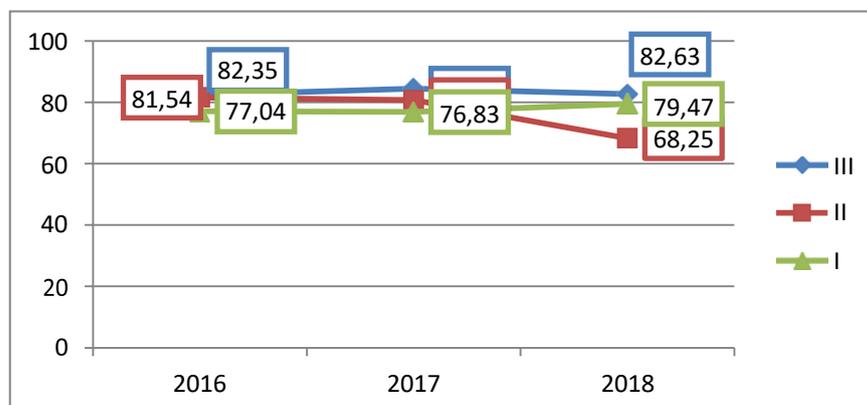
No	Tahun	Golongan		
		III	II	I
1.	2016	78,89	73,17	64,89
2.	2017	83,41	79,49	76,35
3.	2018	76,59	64,71	79,6

Sumber : Sumberdaya Manusia Polresta Bogor Kota

Dapat dilihat bahwa Nilai Perilaku Kerja tidak jauh berbeda dari penilaian SKP yang pada table 3 hal ini dapat dilihat pada golongan III dan golongan II yang mengalami penilaian kurang baik. Pada golongan III angka penilaian terbesar

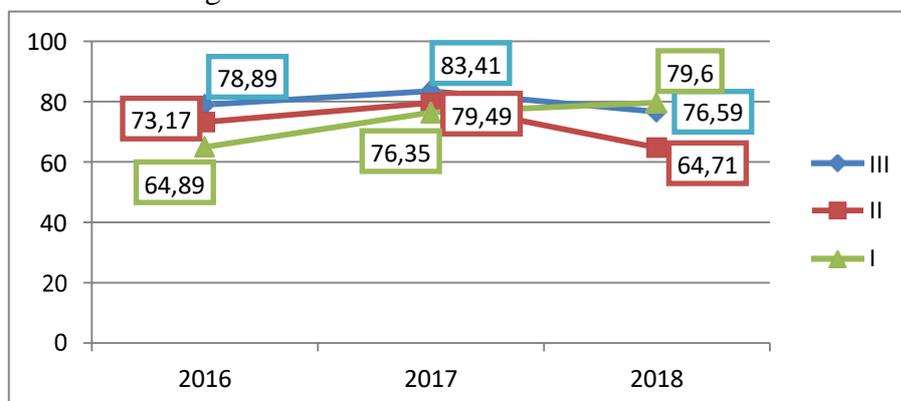
berada pada tahun 2017 sebesar 83,41 dan nilai terendah pada tahun 2018 dengan nilai 76,59. Sedangkan pada golongan II angka penilaian sama berada pada tahun 2017 sebesar 79,49 dan nilai terendah pada tahun 2018 dengan nilai 73,21.

Apabila dibuat persentase dari table 1.4 dan table 1.5



Gambar 1.1
Grafik Penilaian SKP pada PNS Polresta Bogor Kota

Jika menggunakan grafik maka akan sangat terlihat perbedaan penilaian SKP dari ketiga golongan PNS pada Polresta Bogor Kota, penilaian dari tahun ke tahun tidak stabil terutama pada golongan II yang mengalami penurunan cukup jauh dari nilai dua taun kebelakang.



Gambar 1.2
Grafik Penilaian Perilaku Kerja pada PNS Polresta Bogor Kota

Hasil rata-rata dari penilaian SKP dan Nilai Prestasi Kerja dapat terlihat bahwa terdapat dua golongan yang mengalami Naik Turunnya prestasi kerja selama tiga tahun terakhir yaitu, golongan III dan golongan II. Dengan keadaan hampir sama yaitu naik turun dan jumlah nilai yang hampir sama, yang menjadi pembeda diantara keduanya bahwa dilihat dari nilai Keseluruhan Golongan III masih diatas rata-rata dari nilai Keseluruhan Golongan II. Adapun data untuk memperkuat penilaian terhadap Golongan II.

Tabel 1.6
Hasil Penilaian Personal Tahun 2018

NO	NILAI SKP	NILAI PERILAKU KERJA	NILAI PRESTASI KERJA	SEBUTAN
1	84,93	83,60	84,40	BAIK
2	51,39	29,87	40,63	KURANG
3	78,86	82,00	80,11	BAIK
4	81,22	83,80	82,25	BAIK
5	39,01	42,00	40,50	KURANG
6	87,49	73,50	81,90	BAIK
7	82,81	77,00	80,49	BAIK
8	80,07	82,00	80,84	BAIK
9	49,80	32,56	41,18	KURANG
10	43,04	37,07	40,05	KURANG
11	36,01	39,23	37,62	KURANG
12	86,27	83,60	85,20	BAIK
13	80,37	72,50	77,22	BAIK
14	76,08	78,80	77,17	BAIK
15	86,7	75,00	82,02	BAIK
16	75,27	88,40	80,52	BAIK
17	81,59	80,00	81,19	BAIK
18	53,10	29,40	41,25	KURANG
19	32,14	44,08	38,11	KURANG
20	85,94	80,00	81,19	BAIK
21	82,64	83,80	83,11	BAIK
22	81,59	80,00	81,19	BAIK
23	45,65	31,52	38,58	KURANG
24	40,12	43,16	41,64	KURANG
25	81,59	80,00	81,19	BAIK
26	44,31	33,00	38,65	KURANG
27	52,64	33,60	43,12	KURANG
28	52,57	29,47	41,02	KURANG
29	53,40	29,20	41,3	KURANG
30	32,33	47,59	40,0	KURANG
31	84,56	77,80	81,85	BAIK
32	86,26	83,60	85,20	BAIK
33	81,39	82,20	81,71	BAIK
34	78,41	80,80	79,37	BAIK
35	81,99	80,00	81,19	BAIK
36	46,26	33,20	39,73	KURANG
37	78,41	84,00	80,65	BAIK
38	75,27	88,40	80,52	BAIK
39	78,41	79,00	78,45	BAIK
40	77,09	76,80	76,98	BAIK
41	80,48	82,80	81,41	BAIK
42	79,45	83,80	81,19	BAIK

Sumber : Data Penilaian Kinerja BagSumda

Nilai capaian prestasi kerja di atas dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut : 50-kebawah dinyatakan Buruk, 51-60 dinyatakan Kurang, 61-75 dinyatakan Cukup, 76-90 dinyatakan Baik, dan 91-keatas Sangat Baik.

Bila dilihat pada tabel diatas bahwa nilai SKP dan Perilaku Kerja terdapat lima belas orang yang memiliki nilai rendah, tetapi tetap memiliki hasil yang Baik. Hal ini membuat peneliti ingin mengkaji lebih pada PNS golongan II Polresta Bogor Kota.

Berdasarkan uraian diatas hal ini menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Polresta Bogor Kota”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah bahwa memiliki pegawai yang kompeten dengan kompetensi yang dimiliki sesuai standar adalah sebuah keharusan, karena kompetensi yang dimiliki oleh setiap pekerja berbeda akan sangat mempengaruhi kinerja sebuah instansi. Jika kinerja suatu perusahaan menurun maka akan dianggap pegawai perusahaan tersebut tidak berkompoten dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Adanya kesenjangan antara tugas khusus yang diberikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai (table 1.1 dan table 1.2)
2. Masih kurangnya personel yang memenuhi standar untuk mencapai kinerja yang maksimal (table 1.4 dan table 1.5)

1.2.2 Perumusan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan menghindari pembahasan menjadi terlalu luas, maka penulis membatasinya adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana kompetensi PNS Golongan II pada Polresta Bogor Kota?
- b. Bagaimana kinerja PNS Golongan II pada Polresta Bogor Kota?
- c. Bagaimana hubungan kompetensi dengan kinerja pada golongan II PNS Polresta Bogor Kota?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis bermaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan untuk meneliti hubungan kompetensi dengan kinerja pada PNS Golongan II Polresta Bogor Kota dengan masalah

yang terjadi, dan menginformasikan hasil penelitian untuk dapat memberi saran juga berguna dalam peningkatan kinerja.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Karya akademis ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi PNS Golongan II pada Polresta Bogor Kota;
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja PNS Golongan II pada Polresta Bogor Kota;
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kompetensi dengan kinerja pada golongan II PNS Polresta Bogor Kota.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen mutu dan kinerja;
 - b. Untuk menambah koleksi keilmuan dipergustakaan, baik kualitas maupun kuantitas;
 - c. Untuk referensi berikutnya bagi para akademisi

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan oleh Polresta Bogor Kota sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja Bintara dimana dalam pertimbangan pengambilan keputusan untuk menentukan kinerja yang cocok sesuai bidang yang akan dituju.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia tak terlepas dari sistem dan lingkungan yang turut berpengaruh dalam proses peningkatannya. Sistem tersebut selalu berjalan dengan manajemen baik formal maupun informal. Tanpa adanya sistem manajemen, kerja organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam perkembangannya, setiap organisasi atau perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, dan berdaya saing. Maka dari itu pentingnya dalam mengetahui sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia secara dalam. Berikut merupakan definisi dan penjelasan tentang sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia.

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia dilihat bukan hanya sebagai asset utama, tetapi asset bernilai dan bisa dilipat gandakan dan dikembangkan.

Adapun pengertian SDM menurut para ahli :

Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

(Nawawi , 2014)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

(Sutrisno, 2014)

“People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective”

(Straub dan Attner, 1985)

“human resources are the people, individuals, and groups that help organizations produce good or services.”

(Schermerhon, 2010)

Dari pendapat di atas secara garis besar, pengertian sumber daya manusia yaitu individu yang bekerja sebagai penggerak pada suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan memiliki fungsi sebagai asset yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang focus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti yang akan dijelaskan pengertian sumber daya manusia seperti berikut :

“Human Resouce Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employes, and of at tending to their labor relations, health and safety, and fairness concern”.

(Dessler,2015)

“Human Resources Management (HRM) involves all management decisions and practices that directly affect or influence the people, or human resources who work for the organization”.

(Fisher et.al , 1993)

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

(Hasibuan, 2017)

Manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

(Marwansyah,2016)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisir, atau mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan, dan pemisahan/pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai.

(Fillipo, 2015)

Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah mengatur peranan sumber daya (tenaga kerja) secara efisien dan efektif melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasional, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sehingga siap dimaksimalkan untuk tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Hendry Simamora (2015), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain :

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negative dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial;

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendaya gunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan. Dan yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan;

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut;

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan

kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

Sementara itu Cushway dalam Sutrisno (2016), tujuan MSDM meliputi :

- Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
- Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
- Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
- Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
- Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
- Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Dikutip dari Fatahullah Jurdi (2018) tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi.

Empat tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut :

- Tujuan sosial
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah upaya organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;
- Tujuan organisasional
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya;
- Tujuan fungsional
- Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;
- Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Sedarmayanti (2016), terdapat 4 tujuan, yakni :

- a) Tujuan Sosial, Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negative atau merugikan yang akan muncul;
- b) Tujuan Organisasional, Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist);
- c) Tujuan Fungsional, Tujuan manajemen sumberdaya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau functional objective. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia ditiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal;
- d) Tujuan Individu Atau Tujuan Pribadi, Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (overall, organizational objectives).

Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan- tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Di dalam buku Priyono tentang Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2016 terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM, yaitu :

- Perencanaan untuk kebutuhan SDM
Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:
 1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang;

2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

- Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi
Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu :
 1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
 2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umunya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam (internal).

- Penilaian kinerja
Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negative dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu :

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku kerja;
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

- Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu :
 1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
 2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
 3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

- Pencapaian efektifitas hubungan kerja
Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian

mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu :

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
2. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan;
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

Fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia pada table 2.1 yang dikemukakan oleh *The Society for Human Resource Management* (SHRM), seperti yang dikutip dalam Byars & Rue (2011).

Table 2.1

Fungsi MSDM menurut *The Society for Human Resource Management*

FUNGSI	AKTIVITAS
Perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen, dan seleksi.	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan analisis pekerjaan untuk menemukan pekerjaan-pekerjaan spesifik yang diperlukan didalam organisasi. • Meramalkan sumberdaya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sasarannya. mengembangkan dan mengimplementasikan rencana untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia tersebut. <p>Rekrutmen sumberdaya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai sasarannya.</p> <p>Seleksi dan penempatan sumberdaya manusia untuk mengisi pekerjaan tertentu didalam organisasi.</p>
Pengembangan sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Orientasi dan training karyawan • Mendesai dan mengimplementasikan program pengelolaan pengembangan organisasional. • Membangun tim yang efektif didalam struktur organisasi. • Mendesain sistem penilaian kinerja karyawan • Membangun karyawan dalam rencana pengembangan karir
Kompensasi dan <i>benefit</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mendesai dan mengimplementasikan sistem kompensasi dalam <i>benefit</i> untuk semua karyawan • Menjamin keadilan dan konsistensi kompensasi dan <i>benefit</i>
Karyawan dan hubungan perburuhan	<ul style="list-style-type: none"> • Melayani sebagai perantara antara organisasi dan serikat Pekerja

Menurut Hasibuan (2016) terdapat beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial

- Perencanaan (*planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan;
- Pengorganisasian (*organizing*) yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi;
- Pengarahan (*directing*) yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan;
- Pengendalian (*controlling*) yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati kebijakan-kebijakan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi operasional

- Pengadaan (*procurement*) merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;
- Pengembangan (*development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang harus diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;
- Kompensasi (*compensation*) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan atas pencapaian hasil kerja;
- Pengintegrasian (*integration*) merupakan kegiatan untuk meningkatkan hubungan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang baik dan saling menguntungkan;
- Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja di perusahaan;
- Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati kebijakan-kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial;
- Pemberhentian (*separation*) Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini harus sesuai dengan prosedur kebijakan undang-undang yang berlaku.

Beberapa literature mengemukakan pengertian yang berbeda, namun memiliki esensi yang sama. Misalnya saja, Griffin mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Griffin berbeda dalam hal *leading*; ia bermaksud untuk mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat agar kegiatan manajemen dapat dilaksanakan dengan baik.

2.2 Kompetensi

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual, berikut mengenai penjelasan kompetensi.

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menjadi bagian penting bagi sumber daya manusia yang menunjukkan keterampilan atau pengetahuan dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Berikut beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli :

“*Competency is a knowledge or know how for doing an effective job.*” Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.

(Clark, 1997)

“*Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.*” Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim.

(Mathis dan Jackson , 2001)

Kompetensi adalah suatu *kemampuan* untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

(Wibowo, 2016)

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

(Spencer dan Spencer , 2014)

Kompetensi adalah seperangkat pola prilaku yang diperlukan pemegang jabatan untuk di praktikan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan

tugas-tugas dan fungsinya dengan kompetensi.

(Sedarmayanti , 2013)

“Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

(Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1(10))

Dari berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan.

2.2.2 Jenis – Jenis Kompetensi

Menurut Irham Fahmi (2016) terdapat tiga jenis kompetensi, yaitu :

- Kompetensi organisasi
- Kompetensi pekerjaan atau teknis
- Kompetensi individual

Dalam Wibowo (2016: 275) tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemostrasikan kemampuan perilaku tersebut. Berikut beberapa penjelasan tipe kompetensi :

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan;
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional;
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal;
4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun consensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*;
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif;
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan;
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan

- bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman;
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategi, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja;
 9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas;
 10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis, dan membangkitkan pendapatan;
 11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif
 12. *Technical operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi computer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Spencer & Spencer dalam Muhamad Busro (2018) menjelaskan bahwa kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. *Competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness*. Kompetensi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *threshold* dan *differentiating*. Dimensi kompetensi sebagaimana yang digunakan untuk memprediksi kompetensi pegawai atau pekerjaan, yaitu :

1. *threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan;
2. *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompentensi pegawai tinggi dan rendah.

Dalam perspektif Bauder dijelaskan, bahwa modal sumber daya manusia meliputi: (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman kerja, dan (3) keterampilan kerja yang dimiliki. Semua itu termasuk kedalam kategori kompetensi.

2.2.3 Tujuan Kompetensi

Tujuan Kompetensi sangat penting bagi sebuah organisasi yang mengelolah Sumber Daya Manusia. Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan sebagai

berikut (Veithzal, 2015) :

1. Untuk membandingkan orang yang sudah sukses dalam pekerjaan atau hidupnya dengan orang yang kurang berhasil dalam pekerjaan atau hidupnya, hal ini bertujuan agar dapat mengidentifikasi indikator yang dihubungkan dengan kesuksesan;
2. Untuk mengidentifikasi pemikiran peran dan perilaku yang mempunyai kaitan yang erat dengan keberhasilan.

Pada tujuan kompetensi PNS yang tertera dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial PNS terdapat tujuan dalam kompetensi, yaitu sebagai berikut.

- Kemampuan Berpikir
 1. Mampu menggunakan berbagai sudut pandang;
 2. Mampu membuat ide/gagasan dan pemikiran baru;
 3. Mampu menganalisis permasalahan atau mengurai permasalahan;
 4. Mampu menghubungkan pola menjadi hubungan suatu informasi.
- Mengelola Diri
 1. Mampu menyesuaikan terhadap perubahan situasi dalam lingkungan kerja;
 2. Mampu bertindak secara konsisten;
 3. Mampu bekerja keras dan tidak mudah putus asa;
 4. Mampu mengendalikan diri pada saat bekerja di bawah tekanan;
 5. Mampu menyelaraskan perilaku diri dengan melibatkan diri dalam kepentingan organisasi;
 6. Mampu mengambil langkah aktif tanpa menunggu perintah;
 7. Mampu meningkatkan kinerja.
- Mengelola Orang Lain
 1. Mampu bekerja dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi;
 2. Mampu mengembangkan potensi orang lain;
 3. Mampu meyakinkan, mempengaruhi dan memotivasi orang;
 4. Mampu membimbing dan memberikan umpan balik kepada bawahan.
- Mengelola Tugas
 6. Mampu memberikan kepuasan pelanggan;
 7. Mampu untuk tanggap, sadar dan peduli terhadap keselamatan kerja;
 8. Mampu menjalin dan membina hubungan kerja;
 9. Mampu membuat kesepakatan yang menguntungkan;
 10. Mampu memberdayakan organisasi;
 11. Mampu menggali berbagai data/informasi secara sistematis;
 12. Mampu melaksanakan keteraturan sesuai dengan standar pekerjaan;
 13. Mampu berkomunikasi lisan yang mudah dimengerti;
 14. Mampu menyampaikan gagasan yang mudah diterima pembaca;
 15. Mampu bertindak cepat dan tepat dalam keputusan;

16. Mampu mengkoordinasikan kegiatan;
 17. Mampu menyusun rencana kerja;
 18. Mampu merespon dinamika perubahan;
 19. Mampu mencapai mutu pada semua aspek pekerjaan;
 20. Mampu penyelesaian konflik.
- Mengelola Sosial dan Budaya
 1. Mampu menghargai keragaman budaya pegawai dan lingkungan masyarakat;
 2. Mampu peduli terhadap orang lain;
 3. Mampu membangun keterikatan dan hubungan timbal balik.

Sedangkan menurut Hutapea dan Nurianna (2008), tujuan kompetensi adalah sebagai berikut :

- a. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa;
- b. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi;
- c. Rekrutmen dan seleksi

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/ kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut;
- d. Pembentukan dan Pengembangan organisasi

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasari oleh visi dan misi organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang yang bekerja dalam organisasi;

- e. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan
Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan;
- f. Pembelajaran organisasi
Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan;
- g. Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan
Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karier bagi karyawan serta membantu karyawan untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan;
- h. Sistem imbal jasa
Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan tujuan kompetensi yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik garis besar bahwa kompetensi memiliki tujuan untuk pembentukan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pembentukan dan pengembangan organisasi, membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi, pembelajaran organisasi, manajemen karier dan penilaian potensi pegawai, serta sistem imbal jasa. Hal ini bertujuan agar dapat mengidentifikasi indikator yang dihubungkan dengan kesuksesan yang dapat disesuaikan untuk tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

2.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Veithzal (2015), adalah ras, jenis kelamin, dan sosial.

Pendapat lain mengatakan kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Zwell dalam Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa

terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu;

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kebanyakan di kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik;

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut;

4. Karakteristik dan kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk dirubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya;

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan golongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan;

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar;

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi;

8. Budaya Organisasi

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

- a. Budaya organisasi Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi;

- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi;
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain;
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi;
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan;
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan;
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Dari pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, keyakinan nilai-nilai, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi pada organisasi.

2.2.5 Indikator Kompetensi

Menurut DR. Muhammad Busro pada bukunya yang berjudul Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (2018: 35) kompetensi dapat diukur dengan indicator sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*), kesadaran dalam bidang kognitif. Dengan indikatornya :
 - a. Identifikasi belajar;
 - b. Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
 - a. Pemahaman yang baik tentang karakteristik;
 - b. Kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
 - a. Kejujuran;
 - b. Keterbukaan;
 - c. Demokratis.
4. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
 - a. Metode kerja yang dianggap lebih efektif;
 - b. Efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka)

atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

- a. Reaksi terhadap krisis ekonomi;
 - b. Perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.
- a. Aktivitas kerja;
 - b. Semangat kerja.

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014) kompetensi dasar seorang individu terdiri atas lima hal, yaitu :

1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu;
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan;
3. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai yang dimiliki;
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu;
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Spencer & spencer, dalam srinivas R. Kandula (2013) kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu Kompetensi dasar (*Threshold Competency*), dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Merujuk kepada penyimpangan informasi. Dimensi daripada pengetahuan meliputi : Pengetahuan factual, konseptual dan procedural;
2. Keterampilan (*Skills*)
Merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan. Kemampuan mendemonstrasikan suatu proses dalam mencapai sebuah tujuan. Dimensi keterampilan meliputi : Keterampilan administrative, manajerial, teknis dan sosial;
3. Motif (*Motives*)
Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku individu. Dimensi daripada motif meliputi : Dorongan ekonomi, sosial, dan psikologis;
4. Sifat (*Traits*)
Sifat bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Dimensi dari sifat meliputi : Sikap, responsive dan

kepekaan;

5. Citra diri (*Self-Image*)

Citra diri adalah istilah yang menggambarkan opini/pemahaman/kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Citra diri juga melambangkan nilai-nilai yang dianut oleh individu. Dimensi citra diri antara lain : Kepercayaan diri, semangat kerja, dan Nilai-nilai Pribadi.

Sedangkan karakteristik dari kompetensi menurut Mc. Clelland (dalam Veithzhal 2015) ada beberapa seperti :

1. Keterampilan, keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh : kemampuan mengetik computer, mengemudikan kendaraan, memperbaiki mesin, dan lain-lain;
2. Pengetahuan, informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. Contoh : mengerti ilmu psikologis;
3. Peran sosial, citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain (*the outer self*). Contoh : menjadi seorang pengikut;
4. Citra diri, persepsi individu tentang dirinya (*the inner self*);
5. *Trait*, yaitu karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Contoh : seseorang yang ramah, sopan, baik dan lainnya;
6. Motif, adalah pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku. Contoh : selalu ingin dihargai.

Apabila ditinjau kembali dari ketiga indicator diatas terlihat kompetensi dasar yang diperlukan oleh setiap individu yaitu pengetahuan (*knowledge*) dan juga kemampuan (*skill*) dalam pekerjaan atau profesi tentu keduanya sangat diperlukan untuk selalu meningkatkan kualitas, efisiensi, dan pencapaian standar kinerja yang baik.

2.3 Kinerja

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya dalam pelaksanaan aktivitasnya. Hakikat kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Prestasi kerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya. Berikut penjelasan kinerja menurut para ahli :

“Performance is a set of results achieved and refers to the actions of

achieving and carrying out the requested work”

(Stolovich dan Keeps , 1992)

Kompetensi seseorang akan menghasilkan kinerja dengan rumus kompetensi = kinerja. Kinerja merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar fungsi motivasi dan keterampilan.

(Gaol, 2015)

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

(Sutrisno, 2016)

Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

(Moehariono, 2014)

Kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

(Edison, 2016)

Dari beberapa teori yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) yaitu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pendapat lain tentang faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 84), yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu;
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*;
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi;
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan;

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;

3. Rencana Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar;

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik;

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan,. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik;

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya;

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan;

10. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa

senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik;

11. Lingkungan Kerja Disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja;

12. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja;

13. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja;

14. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*);

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kinerja menurut Simanjuntak (2005) setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukankerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

a. Kemampuan dan keterampilan kerja;

b. Motivasi dan etos kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan,

akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya;

2. Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung kepada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja;

3. Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dari uraian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas maka dapat disimpulkan faktor-faktor diantaranya *personal factors* menyangkut keterampilan, pengetahuan dan kompetensi individu. *Leadership factors* seperti kualitas dan gaya kepemimpinan yang ada. Dan *team factors* seperti dukungan organisasi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Pada Wibowo (2016: 86) menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran penting, yaitu (1) tujuan dan (2) motif. Namun kinerja pula memerlukan dukungan seperti (3) sarana, (4) kompetensi, (5) peluang, (6) standar, dan (7) umpan balik. Sedangkan indikator kinerja menurut Sadarmayanti (2009) adalah : (a) prestasi kerja, (b) tanggung jawab, (c) ketaatan, (d) kejujuran, dan (e) kerja sama.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, untuk mengukur kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator :

1. Sasaran Kerja Pegawai

Setiap PNS wajib menyusun SKP sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf a berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek : Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya.

2. Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf b meliputi aspek : Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan

Gomes (2003) menyebutkan indicator yang dapat mengukur kinerja pegawai, berikut penjelasannya :

1. *Quality of Work* (kualitas kerja), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapannya;
2. *Quantity of Work* (kuantitas kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan;
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya;
4. *Creativeness* (kreatifitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
5. *Cooperation* (kerjasama), kesediaannya untuk bekerjasama dengan orang lain (sesame anggota organisasi);
6. *Dependability* (keteguhan), kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya;
7. *Intiative* (prakarsa), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
8. *Personal qualities* (kualitas diri), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integrasi pribadi.

Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013, 75) membagi beberapa indicator kinerja, seperti berikut :

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan;
2. Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing;
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan;
4. Kerjasama, yaitu pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi;
5. Inisiatif, yaitu pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Dari uraian diatas mengenai indicator kinerja dari beberapa sumber ahli, maka dapat ditarik garis besar bahwa untuk mengukur kinerja dapat diamati dari sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang), dengan mengukur dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, kompetensi (pengetahuan pekerjaan), tanggung jawab, dan kerjasama.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan oleh peneliti sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian ini.

Table 2.2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel dan Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Utrika Harkunsari	Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negeri Jakarta	Kompetensi (X) : 1. <i>Motives</i> 2. <i>Traits</i> 3. <i>Self Concept</i> 4. <i>Knowledge</i> 5. <i>Skills</i> Kinerja (Y) : 1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Timeliness</i> 4. <i>Cost-effectiveness</i> 5. <i>Need for supervision</i> <i>Interpersonal impact</i>	Korelasi antara Kompetensi dan Kinerja adalah positif. Nilai koefisien korelasi menunjukkan 0.800 berarti bahwa hubungan/korelasi sangat kuat antara variable karakteristik kompetensi dan kinerja karena $0.800 > 0.75$ yang menandakan bahwa korelasi sangat kuat diantara kedua variable. Selain itu, signifikansi (2-tailed) antara variable karakteristik kompetensi dan kinerja $0.000 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variable karakteristik kompetensi dan kinerja.	2012
2.	Pradana Adiputra	Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pemeriksa Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Bandung Selatan	Kompetensi (X) : 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat Kinerja (Y) : 1. Kualitas pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu	Terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak pada kantor pelayanan pajak di Bandung Selatan. Besarnya korelasi 0,653 yang berarti adanya hubungan yang kuat dan positif, yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pemeriksa pajak akan semakin tinggi. Dari perhitungan t-test diperoleh t-hitung sebesar 4,56, yang berarti bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja pemeriksa pajak memang nyata.	e-Journal (2016) Universitas Pendidikan Ganesha
3.	Dedy Syahyuni	Hubungan Antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Pada	Kompetensi (X) : 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai	Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang tidak memiliki kemampuan atas kompetensi akan berdampak buruk seperti ketidakpuasan kerja dan yang	e-Journal (2016) ISBN : 978-602

		Perusahaan Jasa	<p>5. Sikap 6. Minat</p> <p>Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Individu 2. Variabel Organisasi 3. Variabel Psikologis 	<p>paling buruk adalah terjadinya kecelakaan kerja. Karyawan yang dituntut bekerja dengan baik akan tetapi bila tidak memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut akan merasa tidak cocok dengan pekerjaannya, tidak percaya diri dan bosan bahkan stress, hal ini disebabkan karena beban kerja yang terlalu tinggi. Beban kerja yang tinggi akan berdampak pada tingkat stress yang tinggi sehingga akan mempengaruhi cara pandang karyawan akan pekerjaan dan perusahaan sehingga akan menurunkan tingkat kinerja. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Kinerja yang baik dari para karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan yang memberikan pelayanan.</p>	
4,	Wa Ode Soraya	Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton	<p>Kompetensi (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap <p>Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Dan Kuantitas Pekerjaan 2. Kerjasama 3. Kepemimpinan 4. Kehati-Hatian 5. Pengetahuan Mengenai Jabatan 6. Kerajinan 7. Kesetiaan 8. Tanggung Jawab Inisiatif 	<p>Dari hasil analisis hubungan Kompetensi dan kinerja, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap determinan keterampilan ($X_2 = 0,869$) yang merupakan faktor terpenting yang sangat mempengaruhi kinerja (Y) aparatur PNS pada BKD kabupaten Buton, kemudian disusul determinasi pengetahuan ($X_1 = 0,833$) dan determinasi sikap ($X_3 = 0,821$). Tingkat hubungan kompetensi dengan kinerja (prestasi kerja) pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton termasuk kategori positif dan kuat.</p>	TAPM (2011) 11/40557
5.	Efrina	Hubungan Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di	<p>Kompetensi (X_1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Motif 4. Sifat 5. Citra Diri 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti dari hasil</p>	2018

		Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat	Motivasi (X_2) : 1. Motivasi Berprestasi 2. Motivasi Berkuasa 3. Motivasi Berafiliasi Kinerja (Y) : 1. Sasaran Kerja 2. Perilaku Kerja	perhitungan uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar 51,589 dengan $p-value$ (sig) 0,000. Dengan $\alpha=0,05$ serta derajat kebebasan $V_1 = 52$ ($n-(k+1)$) dan $V_2 = 2$, maka di dapat $F_{tabel} = 3,175$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,589 > 3,175$) maka H_0 ditolak yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	
--	--	--	--	---	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung pada organisasinya, demi terwujudnya tujuan organisasi tersebut maka diperlukannya SDM yang berkompeten sesuai dengan tugas dan tujuan yang akan organisasi berikan. Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu. Fatahullah Jurdi (2018).

Untuk memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua hal mendasar: Kuantitas dan Kualitas apa saja yang berpengaruh dengan kinerja. “penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kerja”. Pendapat tersebut mengatakan bahwa kompetensi bisa menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Sutrisno (2011).

Unjuk kerja, penampilan kerja, atau kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja didalam terminology kualitas dan kuantitas. Kinerja merupakan prestasi kerja baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu.

Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. (Moehariono, 2014).

Sebagai suatu organisasi pemerintahan, yang memiliki tujuan untuk menghasilkan pelayanan kepada masyarakat, tanpa membedakan status dan kedudukan. Maka diharuskan memiliki prestasi kerja yang unggul, cepat dan

terpercaya. Dalam melakukan setiap tugasnya setiap pegawai pemerintah harus memiliki kompetensi yang mumpuni untuk memberikan yang terbaik kepada masyarakat.

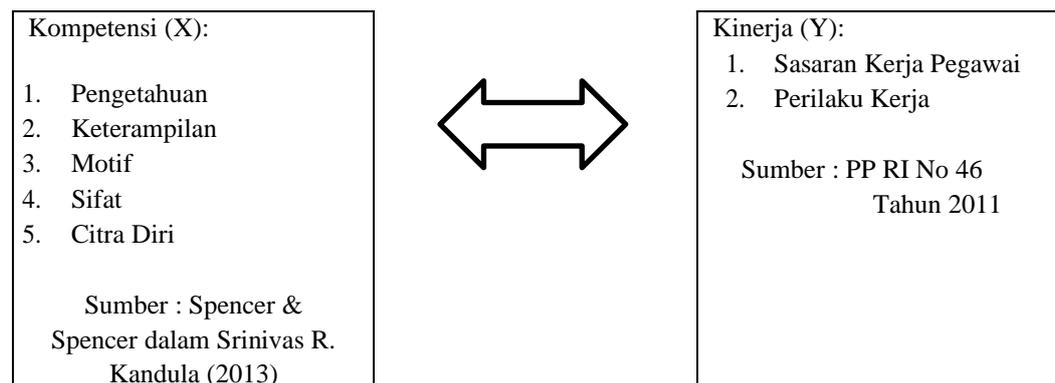
Dapat dilihat fakta yang dijelaskan pada latar belakang bahwa kinerja PNS golongan II tidak stabil selama tiga tahun terakhir dan juga mengenai tidak adanya jabatan fungsional yang matang dalam pembagian tugas sesuai kompetensi khusus. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Efrina (2018) menyatakan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,589 > 3,175$) maka H_0 ditolak yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kesamaan indikator kompetensi menggunakan Srinivas R. Kandula dan indikator kinerja dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011.

Peneliti juga menggunakan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harkunsari (2012) dan Adiputra (2016) menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja sangat kuat dan kuat, dengan nilai $r = 0,800$ dan $r = 0,653$. Begitu pula penelitian dari syahyuni (2016) dan soraya (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang saling terkait antara kompetensi dengan kinerja.

Adapun indikator kompetensi yang pas untuk digunakan pada organisasi ini meliputi Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skills*), Motif (*Motives*), Sifat (*Traits*), Citra Diri (*Self-Image*). Yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer dalam Srinivas R. Kandula (2013).

Sedangkan indikator kinerja pegawai yang digunakan bersumber dari Peraturan Pemerintah RI No 46 tahun 2011 yaitu sasaran Kerja Pegawai dengan Perilaku Kerja.



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan dan identifikasi masalah yang telah diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga kompetensi kerja Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota masih kurang baik.
2. Diduga kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota masih kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Kompetensi kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. metode yang digunakan adalah metode penelitian *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variable.

Jenis penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data adalah penelitian kuantitatif. Dimana akan dilakukan pertanyaan tertulis, baik yang telah tersusun dalam kuesioner maupun wawancara secara langsung.

3.2 Objek, Unit Analisis, & Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah “Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai pada Golongan II Pegawai Negeri Sipil Polresta Bogor Kota”. Dimana kompetensi pegawai sebagai variable X (independen), dan kinerja pegawai sebagai variable Y (dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis disini peneliti mengambil penarikan sampel dari populasi Golongan II Pegawai Negeri Sipil di Polresta Bogor Kota sebanyak 42 orang, sumber data diperoleh melalui responden dari setiap individu. Dimana individu itu sendiri adalah PNS Golongan II di Polresta Bogor Kota.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada instansi Polresta Bogor Kota yang berlokasi di Jl. Kapten Muslihat No. 18, Paledang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, yaitu :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.
2. Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan dan volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada lokasi penelitian.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer, adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara);
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka penulis mengklasifikasikan variable yang diteliti dalam penelitian ini adalah variable bebas (*independent*) merupakan variable yang mempengaruhi menjadi Sebab, yaitu Kompetensi kerja. Dan variable terkait (*dependent*) merupakan variable yang dipengaruhi menjadi Akibat, yaitu dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Selanjutnya kedua variable tersebut dituangkan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Tingkat Kesesuaian Terhadap :			
Kompetensi	1. Pengetahuan	Pemahaman dasar mengenai fakta-fakta dan kemampuan mendeskripsikan informasi.	Ordinal
		Pemahaman mengenai struktur dan tingkatan dari sekumpulan informasi.	Ordinal
		Pemahaman mengenai langkah-langkah dan tata cara melaksanakan sebuah proses.	
	2. Keterampilan	Kemampuan mengelola sebuah proses dalam sebuah situasi yang telah ditetapkan.	Ordinal
		Kemampuan mengelola dalam situasi dimana pengambilan keputusan harus dilakukan.	Ordinal
		Kecakapan dalam sebuah bidang, penguasaan dalam penggunaan teknik untuk menghasilkan output.	Ordinal
	3. Motif	Dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, memperoleh kesejahteraan finansial dan materil.	Ordinal
		Dorongan untuk memenuhi ekspektasi masyarakat, berperan dalam sebuah lingkungan sosial.	Ordinal
		Dorongan untuk memenuhi kebutuhan spiritual, sebuah bentuk aktualisasi diri.	Ordinal
	4. Sifat (<i>Traits</i>)	Perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam merespons sebuah situasi, fenomena, atau permasalahan.	Ordinal

		Kesadaran akan tugas yang harus dilakukan.	Ordinal
		Kepekaan yang tajam dalam menyikapi hal yang dihadapi.	Ordinal
	5. Citra Diri (<i>Self-Image</i>)	Keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya.	Ordinal
		Mampu menjaga kinerja stabil.	Ordinal
		Persepsi atau sudut pandang pribadi seseorang dalam menyikapi sebuah situasi, fenomena atau permasalahan.	Ordinal
Kinerja	1. Sasaran Kerja Pegawai	Pekerjaan yang tuntas diselesaikan dalam satu periode	Ordinal
		Kesesuaian dan kelayakan pekerjaan yang tuntas diselesaikan dalam satu periode berbanding dengan standar yang ada	Ordinal
		Kecepatan penuntasan pekerjaan dalam satu periode	Ordinal
		Biaya materil yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan	Ordinal
	2. Perilaku Kerja	Seberapa jauh pekerjaan didasari oleh keinginan untuk memuaskan pihak-pihak yang bersangkutan	Ordinal
		Konsistensi tindakan dengan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaan	Ordinal
		Seberapa banyak perhatian dan sumber daya yang dimiliki dialokasikan kepada pekerjaan	Ordinal
		Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang berlaku	Ordinal
		Seberapa mudah pertukaran <i>feedback</i> terjadi dalam penyelesaian pekerjaan	Ordinal
		Saya mampu memimpin organisasi dalam mengambil keputusan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang dengan memilih bagian Golongan II PNS pada Polresta Bogor Kota, dengan teknik yang digunakan adalah sensus.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

3.6.1 Data Primer

Penelitian Lapangan (*field Research*)

Penelitian lapangan digunakan dengan menggunakan sumber Data Primer yaitu dengan melakukan teknik :

- a) Survei merupakan suatu aktivitas atau kegiatan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan suatu kepastian informasi dalam penelitian yang

biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara.

- Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan peneliti dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan narasumber. Wawancara langsung dilakukan dengan Bapak Tarkum selaku Sub bagian Hukum bagian Sumber Daya Manusia untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
- Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada golongan II PNS Polresta Bogor Kota, kemudian dalam pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur menggunakan skala *Likert*. Berikut adalah Skala *Likert* untuk bobot pernyataan dari kuesioner mengenai kompetensi dan kinerja:

Tabel 3.2 Instrumen Skala *Likert*

Pernyataan	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012)

- b) Observasi merupakan aktivitas dari suatu proses atau objek dengan maksud merasakan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena. Dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat lebih dekat kegiatan yang dilakukan.

3.6.2 Data Sekunder

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data berupa *tabel-tabel data* dan blanko kinerja dari perusahaan, buku referensi, dan jurnal-jurnal dari internet. Penelitian kepustakaan digunakan dengan mempelajari buku-buku sebagai sumber teoritis, jurnal-jurnal elektronika, penelitian yang dilakukan sebelumnya serta penyedia data pada bagian Sumber Daya Manusia Polresta Bogor Kota.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan kualitas data, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Mutu penelitian terutama dinilai dari validitas hasil yang diperoleh. Validitas internal berkaitan dengan keyakinan peneliti tentang kesahihan hasil penelitian, sedangkan validitas eksternal berkaitan dengan tingkat generalisasi hasil penelitian yang diperoleh.

Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variable. Teknik yang dipakai untuk menguji kuesioner dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r	= Koefisien korelasi antara variable kompetensi dengan kinerja pegawai.
x	= Skor butir pertanyaan.
y	= Total skor.
$\sum xy$	= Jumlah perkalian variable X dan Y
$\sum x$	= Jumlah nilai dalam distribusi X.
$\sum y$	= Jumlah nilai dalam distribusi Y
n	= Jumlah sampel yang akan diuji.

(Sugiyono, 2015)

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Instrument pengukuran dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrument pengukuran data-data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana nilai r_{hitung} diambil dengan perhitungan bantuan SPSS pada output "*Item Total Statistic*" kolom r_{hitung} .

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

1. Jika $\geq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
2. Jika $\leq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Tabel 3.3
Uji Validitas Kompetensi Kerja

Indikator	Ukuran	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pengetahuan	X.1	0,540559	0,361	Valid
	X.2	0,706858		
Keterampilan	X.3	0,913736	0,361	Valid
	X.4	0,560441		
	X.5	0,579952		
Motif	X.6	0,474612	0,361	Valid
	X.7	0,709814		
	X.8	0,667734		
Sifat	X.9	0,913997	0,361	Valid
	X.10	0,673965		
	X.11	0,913736		
Citra Diri	X.12	0,831207	0,361	Valid
	X.13	0,913997		
	X.14	0,836688		

Sumber : Data Diolah 2020

Dalam menguji validitas variabel kompetensi, peneliti mengajukan 15 pernyataan pada 42 responden. Dari 15 Pernyataan yang diajukan tersebut, 14 pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq 0,361$. Dari tabel hasil uji validitas variabel kompetensi, diketahui item pernyataan yang tidak valid adalah X1.1. Sedangkan yang lainnya dapat dinyatakan valid karena diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ sehingga item – item ini dapat digunakan pada pembahasan selanjutnya.

Tabel 3.4
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	Ukuran	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Sasaran Kerja Pegawai	Y.1	0,537876	0,361	Valid
	Y.2	0,637076		
	Y.3	0,429457		
	Y.4	0,662498		
Perilaku Kerja	Y.5	0,634236	0,361	Valid
	Y.6	0,630238		
	Y.7	0,664746		
	Y.8	0,40782		
	Y.9	0,757734		
	Y.10	0,757058		

Sumber : Data Diolah 2020

Dalam menguji validitas variabel kinerja pegawai, peneliti mengajukan 10 pernyataan pada 42 responden. Dari 10 Pernyataan yang diajukan tersebut, semua pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq 0,361$, dan dapat dinyatakan valid karena diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ sehingga item – item ini dapat digunakan pada pembahasan selanjutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji realibilitas dalam penelitian ini adalah koefisien *Alfa Cronbach*.

$$a = \left[\frac{R}{R - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

- A = Cronbach's Alpha
 R = Jumlah butiran soal
 σb^2 = Variasi butiran soal
 $\sigma 1^2$ = Variasi skor total

(Sugiyono, 2013)

Uji Reabilitas sama dengan uji validasi, uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*, untuk mengetahui tingkah reabilitas instrument dari variable sebuah penelitian. Idealnya, suatu variable dapat dikatakan reliable apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 pada hasil pengujian.

- Uji Reabilitas Kompetensi

Dalam uji reabilitas, item pertanyaan yang diajukan adalah 14 item, dimana 14 item ini dapat dikatakan reliable. Berikut tabel uji Cronbach's Alpha :

Tabel 3.5
 Hasil Uji Reabilitas Kompetensi

		Case Processing Summary	
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Output SPSS 23

Hasil Output *case processing summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 nilai persentase 100%.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,935	14

Sumber : Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (exclude) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variable kompetensi sebesar 0,935 yang berarti $> 0,60$ diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliable.

- Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Dalam uji reabilitas, item pertanyaan yang diajukan adalah 10 item, dimana 10 item ini dapat dikatakan reliable. Berikut tabel uji Cronbach's Alpha :

Tabel 3.6
Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Output SPSS 23

Hasil Output *case processing summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 nilai persentase 100%.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,798	10

Sumber : Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case

yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (exclude) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variable kompetensi sebesar 0,798 yang berarti $> 0,60$ diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Metode analisis data yaitu tahapan dimana data yang sudah dikumpulkan di-manage untuk diolah dalam rangka menjawab rumusan masalah.

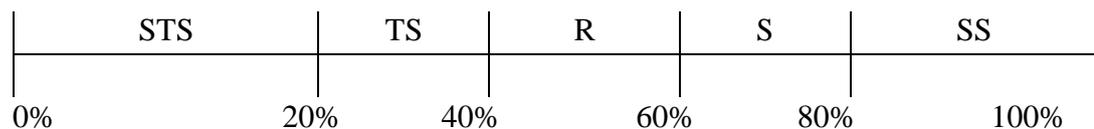
3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, mengenai Kompetensi dan Kinerja pada Golongan II PNS Polresta Bogor Kota. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variable X dan Y yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 4 orang responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Total skor hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

(Sugiyono, 20 6)

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya



3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat nilai yang menunjukkan kuat atau rendahnya hubungan antar dua variable, pada penelitian ini yakni kompetensi sebagai variable independent (X) dengan kinerja karyawan sebagai variable dependent (Y) dengan menggunakan *Rank Spearman*. Menurut Sugiyono (2016) rumus *Rank Spearman* yaitu sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)} \text{ dimana } \sum di^2 - [R(x_i) - R(y_i)]^2$$

Keterangan :

- r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman
 b_i = Ranking data Variabel $X_i - Y_1$
 n = Jumlah responden
 R = Ranking
 d_i = Selisih dari pasangan ranking ke-1

(Sugiono, 2016)

Dimana hasil perhitungan koefisien korelasi \textcircled{R} , maka akan didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Jika nilai $r = +1$

Maka hubungan kedua variable dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variable X bertambah, nilai variable Y pula bertambah. Jika variable X berkurang juga nilai variable Y;

b. Jika nilai $r = -1$

Maka hubungan kedua variable dinyatakan menuju kuat negative. Artinya jika variable X bertambah, nilai variable Y berkurang. Jika nilai variable X berkurang, maka nilai variable Y berkurang.

c. Jika nilai $r = 0$

Jika hubungan kedua variable dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variable X bertambah atau berkurang, nilai variable Y tidak mengikutinya. Jika variable Y bertambah atau berkurang, nilai variable X tidak mengikutinya.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dalam menguji hipotesis ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variable kompetensi sebagai variable independent (X) dengan

kinerja karyawan sebagai variable dependent (Y). Digunakan statistic parametrik analisis linier sederhana atau tunggal. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t- statistic.

Pengujian hipotesis dengan distribusi t adalah pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi t sebagai uji statistik. Uji t-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variable bebas secara varsial terhadap variable terikat, maka dilakukan pengujian keberatian masing-masing koefisien dan masing-masing regresi dengan menggunakan uji t-statistik sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

- t = Nilai uji t.
r = Nilai korelasi.
n = Besarnya sampel.

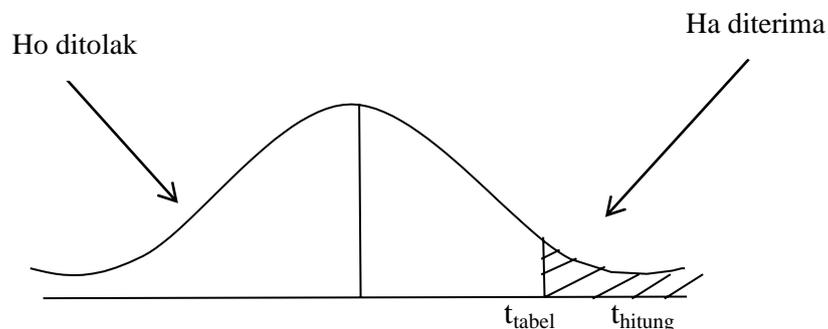
(Sugiono, 2013)

Distribusi t ini ditentukan oleh drajat kesalahan $dk = n - 1$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- HO ditolak jika $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$
- HO diterima jika $\alpha > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hasil hipotesis t_{hitung} sibandingkan dengan t_{tabel} dengan kriteria uji sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka HO ditolak dan H1 diterima (berpengaruh)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka HO diterima dan H1 ditolak (tidak berpengaruh)



Gambar 3.1
Kurva Pengujian Hipotesis Korelas

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini yang menjadi objek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil Golongan II Polresta Bogor Kota, yang berlokasi di Jl. Kapten Muslihat No. 18, Paledang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121 Bagian Sumber Daya Manusia.

4.1.1 Sejarah Perkembangan Polresta Bogor Kota

Tumbuh dan berkembangnya Polri tidak lepas dari sejarah perjuangan meraih kemerdekaan Republik Indonesia. Semenjak proklamasi kemerdekaan, Polri sendiri telah dihadapkan pada tugas-tugas yang berat dan kompleks, selain menata keamanan dan ketertiban masyarakat dimasa perang, Polri juga terlibat langsung dalam pertempuran melawan penjajah dan berbagai operasi militer bersama-sama dengan angkatan bersenjata yang lain.

Seiring dengan perkembangan perjuangan Kepolisian sekitar tahun 1945 Kepolisian Bogor kota telah berdiri, kantornya terletak di Jalan Kapten Muslihat tepatnya di samping Bruderan Budi Mulya yang sekarang ini dibuat penjagaan Polresta Bogor Kota dengan posisi menghadap ke utara, gedungnya adalah saat itu adalah bekas bangunan Belanda, sekarang ini dipakai oleh penjagaan Polresta Bogor Kota, adapun letak bangunan di bagian tengah yang dipakai oleh Kepolisian Keresidenan Bogor, sekarang dipakai untuk kantor Kapolres Bogor Kota, waka polres, provost, sium, bag sumda, aula prajagupta dan kantor bhayangkari.

Selanjutnya kantor Polres pada tahun 1946 sampai tahun 1950 pernah pindah ke depan istana Bogor berdampingan dengan Korem 0606 Surya Kencana. Namun bangunan yang dipakai Korem Surya Kencana di ruislag dengan kantor wali kota Bogor atau Balai Kota Bogor di Jl. Ir. H. Djoeanda Bogor menepati bangunan Belanda di Jalan Merdeka, kantor Kepolisian Kota kembali menepati kantor di Jalan Kapten Muslihat sampai sekarang ini Kepolisian kota pada tahun 1953 dipimpin oleh seorang polisi yang bernama Uce Julkarnaen dengan menyandang pangkat Inspektur Polisi Satu selanjutnya pada tahun 1957 diganti oleh Ajun Komisaris Polisi Sudarmono dan saat itu dinamakan Kepala Kepolisian Kota, sedangkan diatas Kepala Kepolisian Kota dinamakan Kepala Kepolisian Keresidenan, dengan jumlah anggota polisi kota saat itu kurang lebih 100 orang, saat itu belum ada polsek. Yang ada dengan sebutan kring atau pos.

Pada tahun 1957 kepolisian kota mempunyai 5 kring atau pos, setiap kring atau pos dipimpin oleh seorang brigadier polisi yaitu Pos Kedung halang, Pos Kedung badak, Pos Baranang siang, Pos Batu tulis dan depan Pasar Sukasari sekarang ini dibuat Polpos. Pada tahun 1964-1965 barulah terbentuk polsek

yang saat itu ada 5 polsek kota yaitu Polsek Bogor Utara, Polsek Bogor Selatan, Polsek Bogor Barat, Polsek Bogor Tengah dan Polsek Bogor Timur serta setiap polsek tersebut kepalai oleh kepala kepolisian distrik.

Perekrutan personel polisi Bogor Kota sekitar tahun 1950 setelah agresi militer Belanda kedua saat itu banyak diambil dari “*ondernengmen*” polisi perkebunan atau polisi yang dibentuk oleh Belanda dan masih bertugas saat itu

Pada tahun 1964 kepolisian Bogor kota dipimpin oleh Kepala Kepolisian Kota Komisaris Polisi R. Sudarsono dan baru ada perubahan pada tahun tersebut pangkat Kapolres menjadi Ajun Komisaris Besar Polisi, selanjutnya pada tahun 1965 dipimpin oleh Kepala Kepolisian Kota Bogor AKBP Iwa Kartiwa, dan pada tahun 1967 sampai 1968 AKBP M.Suryo Kusumo dan saat itu ada perubahan kembali bahwa Polri masuk ABRI dan namanya berubah dari Kepolisian Kota menjadi Komando Resor atau dipimpin oleh Komandan Resor Kota.

Seiring dengan perkembangan pada tanggal 1 Mei 1996 Polres Kota Bogor, Mako Polres berpindah kembali menempati bangunan eks Polres Bogor Kabupaten di Jalan Kedung Halang Km 6 Kota Bogor karena Mako Polres Bogor pindah ke Cibinong otomatis Mako Polresta dipergunakan oleh Polwil Bogor. Saat itu Kapolres Kota Bogor dijabat oleh AKBP Drs Zaenal Abidin.

Berdasarkan dengan Skep Kapolri Nomer 366/VI/2010, tanggal 14 Juni 2010 tentang adanya likwidasi Polwil di seluruh Indonesia. Sebagai konsekuensinya, Polwil Bogor dihapuskan. Selain itu dengan diberlakukannya Perkap No 23 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor, Polres Kota Bogor berganti namanya menjadi Polres Bogor Kota, dengan kepemimpinan saat ini adalah AKBP NUGROHO S WIBOWO.S.iK, M.Si.

Dengan dihapusnya Polwil Bogor, maka Mako Polres Bogor Kota ada dua mako yang pertama mako utama yang ada di Jalan Kapten Muslihat yang ditempati unsur pimpinan (Kapolres dan Waka Polres) beserta unsur pembantu pimpinan (Para Kabag dan Kasi) dan beberapa fungsi Opsnal (Sat Intelkam, Sat Sabhara, Sat Binmas, Sat Narkoba dan SPKT).

Sedangkan yang berkedudukan di Mako Polres Bogor Kota di Kedunghalang adalah Sat Lantas, Sat Tahti , Urusan kesehatan, rumah tahanan serta gudang logistik.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada seberapa kuat seluruh jajarannya mempedomani Visi, Misi dan Nilai-Nilai ideal yang tumbuh dari dalam organisasinya. Nilai-nilai yang telah terbukti berkali-kali menopang kinerja dan mempersembahkan karya yang dapat dinikmati bersama oleh para stakeholdernya, berikut visi dan misi Polresta Bogor Kota.

a. Visi Polresta Bogor Kota

“Terwujudnya Polri (Polresta Bogor Kota) yang profesional, Moderen dan Terpercaya”

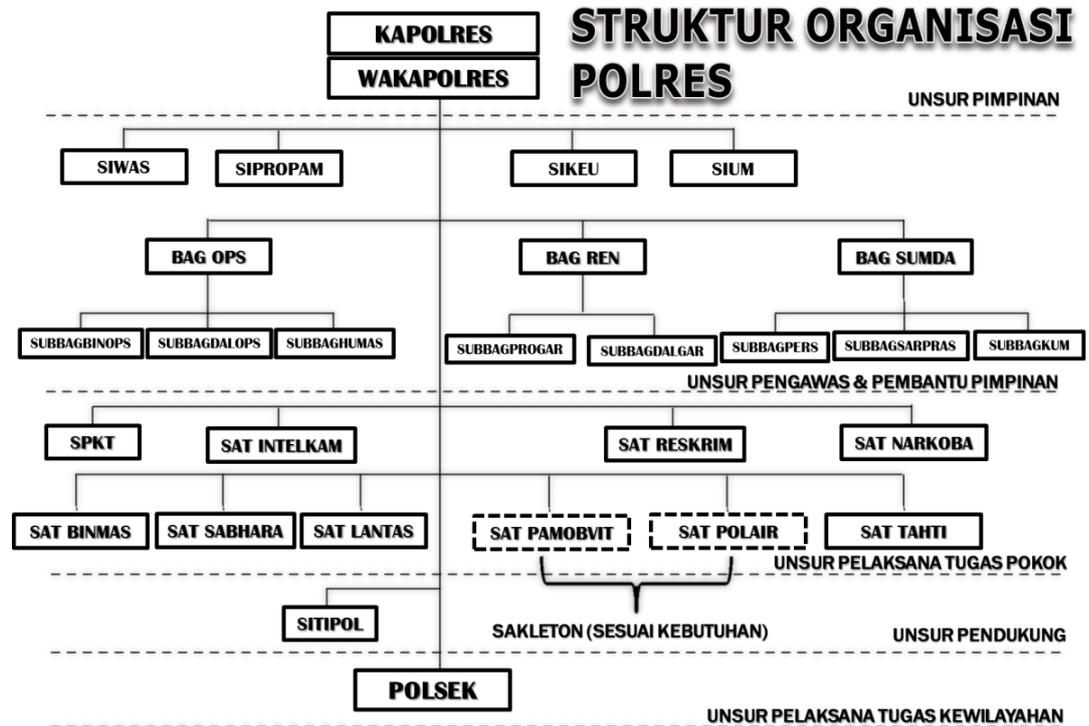
Dengan penjelasan Profesional, Moderen dan Terpercaya sebagai berikut :

1. terwujudnya keamanan merupakan bentuk dari perlindungan kepada masyarakat Kota Bogor merasa aman dan nyaman dengan makin profesional anggota Polri di lapangan;
2. professional adalah terlaksananya kegiatan sesuai dengan bidangnya atau ahli dibidangnya sesuai prosedur dan proposional.
3. modern adalah kegiatan dalam pemeliharaan kamtibmas dengan menggunakan teknologi yang dapat mempercepat laporan informasi dan mempermudah pelayanan kepolisian.
4. terpercaya adalah menjadikan insan bhayangkara yang dapat dipercaya oleh masyarakat, semua sikap dan perilaku yang dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku serta dapat dipertanggung jawabkan dan melaksanakan tugas dengan ketaqwaan terhadap Allah SWT.

b. Misi Polresta Bogor Kota

1. menyelenggarakan pelayanan prima Kepolisian;
2. memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan dan pembinaan kepada masyarakat secara *profesional*;
3. melaksanakan kegiatan kemitraan dan kerjasama dengan masyarakat serta meningkatkan *sinergi Polisional* antar Intansi/Lembaga;
4. meningkatkan peranan Bhabinkamtibmas dalam *mengimplementasikan strategi* Polmas yang berada di 68 kelurahan;
5. melakukan penegakan hukum yang tegas dan berkeadilan, menjunjung tinggi HAM, anti KKN, anti kekerasan dan terpenuhinya hak tersangka/saksi;
6. melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini secara cepat, tepat dan akurat dengan analisis keamanan yang tajam, professional, modern, dan terpercaya;
7. mewujudkan keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas;
8. menjaga dan memelihara situasi serta kondisi yang kondusif di wilayah hukum Polresta Bogor Kota dengan mengoptimalkan peran fungsi *Pre-emptif, Preventif, dan Refresif*.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pada Polresta Bogor Kota

4.1.3.1 Tugas dan Wewenang

1. Kapolres

Kapolres merupakan pimpinan Polres yang berada di bawah Kapolda, dan bertanggung jawab kepada Kapolda. Kapolres bertugas :

- a. Memimpin, membina, mengawasi, dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan Polres dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya; dan
- b. Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolda yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

2. Wakapolres

Wakapolres merupakan unsur pimpinan Polres, yang berada dibawah Kapolres dan bertanggung jawab kepada Kapolres. Wakapolres bertugas:

- a. Membantu Kapolres dalam melaksanakan tugasnya dengan mengawasi, mengendalikan, mengkoordinir pelaksanaan tugas seluruh satuan organisasi Polres;
- b. Dalam batas kewenangannya memimpin Polres dalam hal Kapolres berhalangan; dan
- c. Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas pokok Polres.

3. Seksi Pengawas (SIWAS)

Siwas bertugas melaksanakan monitoring dan pengawasan umum baik

secara rutin maupun insidental terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan Polri di bidang pembinaan dan operasional yang dilakukan oleh semua unit kerja, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian kinerja serta memberikan saran tindak terhadap penyimpangan yang ditentukan.

4. Seksi Provost Dan Paminal (SIPROPAM)

Sipropam bertugas melaksanakan pembinaan dan pemeliharaan disiplin, pengamanan internal, pelayanan pegaduan masyarakat yang diduga dilakukan oleh anggota Polredan/atau PNS Polri, melaksanakan siding disiplin dan/atau kode etik profesi Polri, serta rehabilitasi personel.

5. Seksi Keuangan (SIKEU)

Sikeu bertugas melaksanakan pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, serta pelaporan pertanggungjawaban keuangan.

6. Seksi Umum (SIUM)

Sium bertugas melaksanakan pelayanan administrasi umum dan ketatausahaan serta pelayanan markas di lingkungan Polres.

7. Bagian Operasional (BAGOPS)

Bagops bertugas merencanakan dan mengendalikan administrasi operasi kepolisian, pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau instansi pemerintah, menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan Polres serta mengendalikan pengamanan markas. Bagops dipimpin oleh Kabagops yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Wakapolres, bagops dalam melaksanakan tugas dibantu oleh :

- Subbagian Pembinaan Operasi (Subbagbinops), yang bertugas :
 - Menyusun perencanaan operasi dan pelatihan praoperasi serta menyelenggarakan administrasi operasi; dan
 - Melaksanakan koordinasi antar fungsi dan instansi/lembaga terkait dalam rangka pelaksanaan pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau pemerintah;
- Subbagian Pengendalian Operasi (Subbagdalops), yang bertugas :
 - Melaksanakan pengendalian operasi dan pengamanan kepolisian;
 - Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data dan pelaporan operasi kepolisian serta kegiatan pengamanan; dan
 - Mengendalikan pelaksanaan pengamanan markas di lingkungan Polres.
- Subbagian Hubungan Masyarakat (Subbaghumas), yang bertugas :
 - Mengumpulkan dan mengolah data, serta menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan kepolisian yang berkaitan dengan penyampaian berita di lingkungan Polres; dan
 - meliputi, memantau, memproduksi, dan mendokumentasikan

informasi yang berkaitan dengan tugas Polres.

8. Bagian Perencanaan (BAG REN)

Bagren bertugas menyusun rencana kerja (Renja), mengendalikan program dan anggaran, serta menganalisis dan mengevaluasi atas pelaksanaannya, termasuk merencanakan pengembangan satuan kewilayahan. Bagren dipimpin oleh Kabagren yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Dalam melaksanakan tugas dibantu oleh :

- Subbagian Program dan Anggaran (Subbagprogar), yang bertugas :
 - membantu menyusun rencana jangka sedang dan jangka pendek Polres, antara lain Renstra, Rancangan Renja, dan Renja; dan
 - membantu menyusun rencana kebutuhan anggaran Polres dalam bentuk RKA-KL, DIPA, penyusunan penetapan kinerja, KAK atau TOR, dan RAB;
- Subbagian Pengendalian Anggaran (Subbagdalgar), bertugas :
 - membantu dalam membuat administrasi otorisasi anggaran tingkat Polres; dan
 - menyusun LRA dan membuat laporan akuntabilitas kinerja Satker dalam bentuk LAKIP meliputi analisis target pencapaian kinerja, program, dan anggaran.

9. Bagian Sumber Daya (BAGSUMDA)

Bagsumda merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Bagsumda bertugas melaksanakan pembinaan administrasi personel, sarana dan prasarana, pelatihan fungsi, pelayanan kesehatan, bantuan dan penerapan hukum. Bagsumda dipimpin oleh Kabagsumda, yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Bagsumda dalam melaksanakan tugas dibantu oleh :

- Subbagian Personel (Subbagpers), yang bertugas melaksanakan pembinaan karier personel, perawatan personel, psikologi personel, pelatihan fungsi, dan pelayanan kesehatan personel Polri di lingkungan Polres;
- Subbagian Sarana dan Prasarana (Subbagsarpras), yang bertugas melaksanakan inventarisasi, SIMAK BMN, penyaluran perbekalan umum, perawatan alat khusus, senjata api, amunisi dan angkutan, serta memelihara fasilitas jasa dan konstruksi, listrik, air, dan telepon; dan
- Subbagian Hukum (Subbagkum), yang bertugas melaksanakan pelayanan bantuan hukum, memberikan pendapat dan saran hukum, penyuluhan hukum, dan pembinaan hukum serta analisis sistem dan metoda terkait dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di lingkungan Polres;

10. Sentral Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)

SPKT merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. SPKT bertugas memberikan pelayanan kepolisian secara terpadu terhadap laporan/pengaduan masyarakat, memberikan bantuan dan pertolongan, serta memberikan pelayanan informasi.

11. Satuan Intelijen Dan Keamanan (SATINTERKAM)

Satintelkam merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satintelkam bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi Intelijen bidang keamanan, pelayanan yang berkaitan dengan ijin keramaian umum dan penerbitan SKCK, menerima pemberitahuan kegiatan masyarakat atau kegiatan politik, serta membuat rekomendasi atas permohonan izin pemegang senjata api dan penggunaan bahan peledak.

12. Satuan Reserse Dan Kriminal (SATRESKRIM)

Satreskrim merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satreskrim bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS.

13. Satuan Reserse Narkoba (SATNARKOBA)

Satresnarkoba merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satresnarkoba bertugas melaksanakan pembinaan fungsi penyelidikan, penyidikan, pengawasan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba berikut prekursorinya, serta pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba.

14. Satuan Pembinaan Masyarakat (SATBINMAS)

Satbinmas merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satbinmas bertugas melaksanakan pembinaan masyarakat yang meliputi kegiatan penyuluhan masyarakat, pemberdayaan Perpolisian Masyarakat (Polmas), melaksanakan koordinasi, pengawasan dan pembinaan terhadap bentuk-bentuk pengamanan swakarsa (pam swakarsa), Kepolisian Khusus (Polsus), serta kegiatan kerja sama dengan organisasi, lembaga, instansi, dan/atau tokoh masyarakat guna peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat.

15. Satuan Samapta Bhayangkara (SATSABHARA)

Satsabhara merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satsabhara bertugas melaksanakan Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, objek vital, TPTKP, penanganan Tipiring, dan pengendalian massa dalam rangka

pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pengamanan markas.

16. Satuan Lalu Lintas (SATLANTAS)

Satlantas merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satlantas bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas.

17. SATPAMOBVIT

Satpamobvit merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Satpamobvit bertugas melaksanakan kegiatan pengamanan objek vital (Pamobvit) yang meliputi proyek/instalasi vital, objek wisata, kawasan tertentu, dan VIP yang memerlukan pengamanan kepolisian.

18. Satuan Perawatan Tahanan Dan Barang Bukti (SATTAHTI)

Sattahti merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolres. Sattahti bertugas menyelenggarakan perawatan tahanan meliputi pelayanan kesehatan tahanan, pembinaan tahanan serta menerima, menyimpan, dan mengamankan barang bukti beserta administrasinya di lingkungan Polres, melaporkan jumlah dan kondisi tahanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

19. Seksi Teknologi Informasi Polisi (SITIPOL)

Sitipol merupakan unsur pendukung yang berada di bawah Kapolres. Sitipol bertugas menyelenggarakan pelayanan teknologi komunikasi dan informasi, meliputi kegiatan komunikasi kepolisian, pengumpulan dan pengolahan serta penyajian data, termasuk informasi kriminal dan pelayanan multimedia.

20. Kepolisian Sektor (POLSEK)

Polsek adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi kepolisian di wilayah kecamatan yang berada dibawah Kapolres.

4.1.4 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 6 (enam) kategori yaitu berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, Jabatan, dan Status Pernikahan. Berikut hasil data profil responden yang merupakan PNS Golongan II Polresta Bogor Kota.

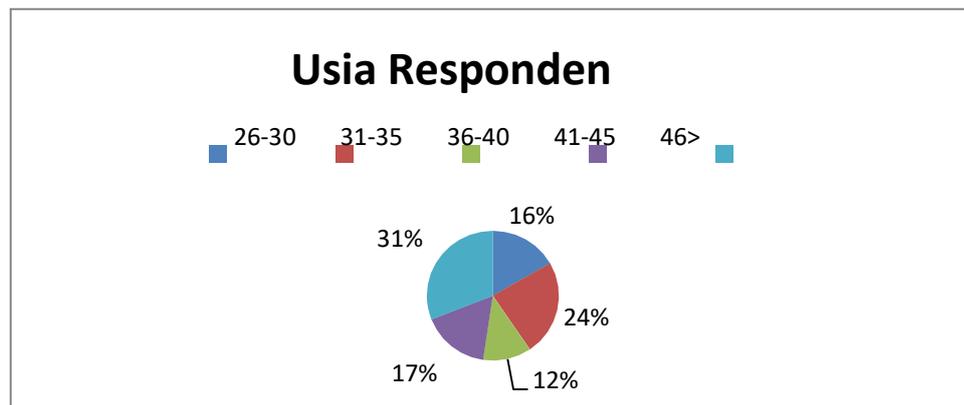
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden menurut Usia dapat disajikan melalui tabel dan grafik dibawah ini ;

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
26-30	7	16
31-35	10	24
36-40	5	12
41-45	7	17
46>	13	31
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer Kuesioner



Gambar 4.2 Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia di atas 46 tahun sebanyak 13 orang (31%) diikuti jumlah pegawai pada usia 31 tahun sampai 35 tahun sebanyak 10 orang (24%), jumlah pegawai pada usia 26-30 tahun (16%) dan 41-45 tahun (17%) masing-masing sebanyak 7 orang, dan paling sedikit pada usia 36-40 tahun sebanyak 5 orang (12%).

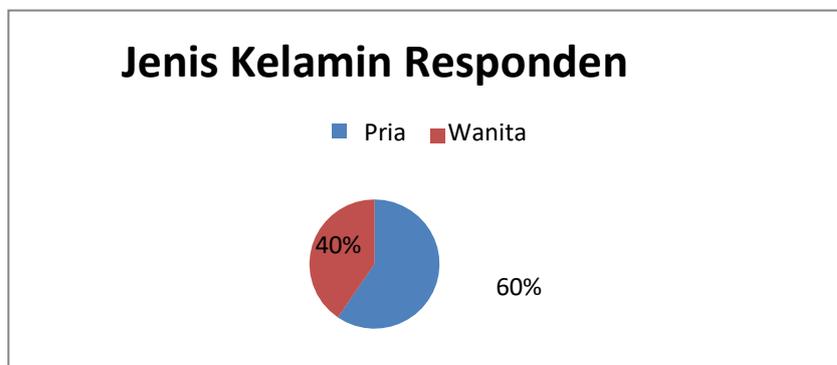
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel dan grafik dibawah ini ;

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Pria	25	60
Wanita	17	40
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer Kuesioner



Gambar 4.3 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin pria lebih banyak yaitu sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase sebesar 60%, sedangkan untuk berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 17 orang pegawai dengan persentase sebesar 40%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

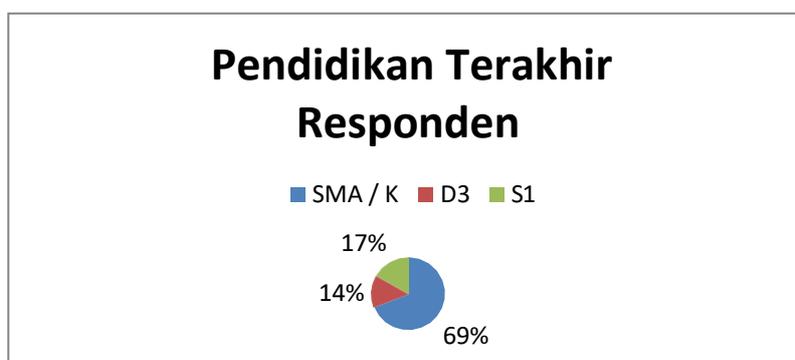
Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat disajikan melalui tabel dibawah ini ;

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
SMA / K	29	69
D3	6	14
S1	7	17
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer Kuesioner



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA/K sebanyak 29 orang (69%) , diikuti oleh pendidikan terakhir S1 sebanyak 7 orang (17%), dan paling sedikit dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 oang (14%).

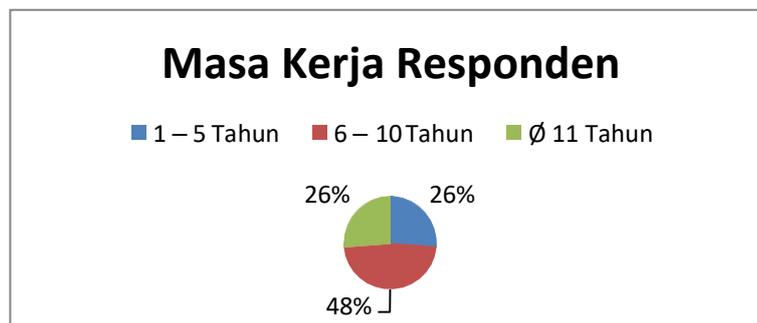
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden menurut lama masa kerja dapat disajikan melalui tabel di bawah ini ;

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1 – 5 Tahun	11	26
6 – 10 Tahun	20	48
> 11 Tahun	11	26
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer Kuesioner



Gambar 4.5 Masa Kerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama masa kerja 5-10 tahun sebanyak 20 orang (48%), diikuti dengan lama masa kerja 1-5 tahun dan >11 tahun dengan masing masing responden 11 orang pegawai atau 26%.

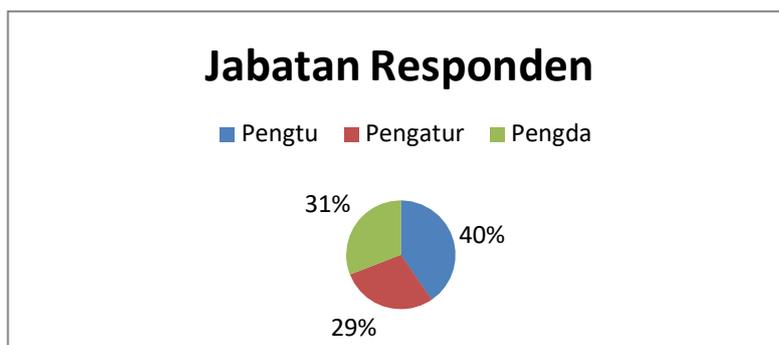
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Karakteristik responden menurut Pangkat dapat disajikan melalui tabel di bawah ini ;

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Pengtu	17	40
Pengatur	12	29
Pengda	13	31
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer Kuesioner



Gambar 4.6 Jabatan Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pada Pengtu (Pengatur Tingkat I) memiliki responden terbanyak dengan jumlah 17 orang (40%), diikuti jumlah responden pada Pengda memiliki responden berjumlah 13 orang (31%) dan Pengatur dengan jumlah responden 12 orang (29%).

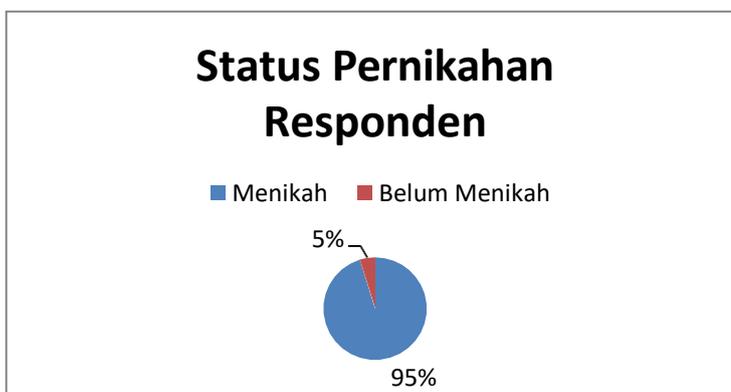
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden menurut status pekerjaan dapat disajikan melalui tabel di bawah ini ;

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	40	95
Belum Menikah	2	5
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer Kuesioner



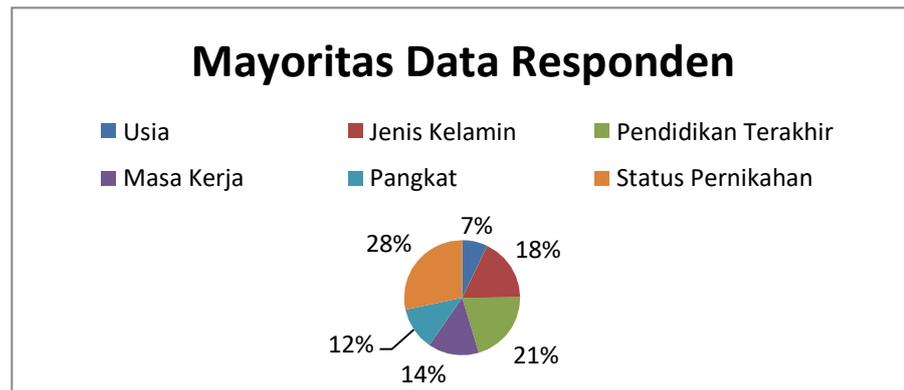
Gambar 4.7 Status Pernikahan Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden yang sudah menikah lebih banyak yaitu sebanyak 40 orang responden dengan persentase 95%, sedangkan untuk status belum menikah ada sebanyak 2 orang responden dengan persentase 5%.

Tabel 4.7
Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Usia	31 – 35 Tahun	10 Orang
2	Jenis Kelamin	Pria	25 Orang
3	Pendidikan Terakhir	SMA/K	29 Orang
4	Masa Kerja	6 – 10 Tahun	20 Orang
5	Pangkat	Pengtu	17 Orang
6	Status Pernikahan	Menikah	40 Orang

Sumber : Data Primer Kuesioner



Gambar 4.8 Mayoritas Data Responden

Berdasarkan data di atas, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan Status Pernikahan dengan Persentase 28%, kedua yaitu Pendidikan Terakhir dengan persentase 21%, ketiga yaitu Jenis Kelamin dengan persentase 18%, keempat yaitu Masa Kerja dengan persentase 14%, kelima yaitu Pangkat dengan persentase 12%, dan keenam yang terakhir yaitu Usia dengan persentase 7%.

4.2 Hasil Analisa Data Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

4.2.1 Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota

Pembentukan organisasi yang baik biasanya diikuti dengan pembentukan kinerja yang baik, kinerja yang baik terdapat pada pegawai yang memiliki kemampuan kompetensi yang baik, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, dan sesuai dengan yang ditetapkan.

Penilaian terhadap variable Kompetensi pegawai terdiri atas 14 pertanyaan yang berasal dari 5 indikator Kinerja Pegawai, dapat disajikan dalam tabel berikut.

1. Pengetahuan

Tabel 4.8 Pernyataan Mengenai
 “Pengetahuan semakin bertambah saat bekerja di bidang ini.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	97,6
Setuju	4	1	4	2,4
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	209	100
Rata-rata				99,5%

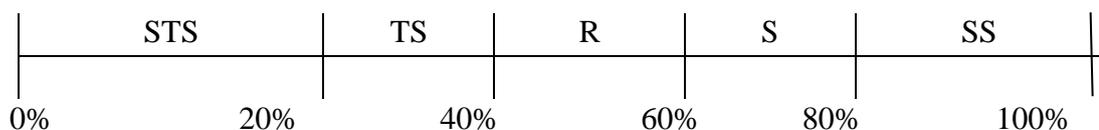
Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 97,6%, dan yang menjawab setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “pengetahuan semakin bertambah saat bekerja di bidang ini.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{209}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 99,5\%
 \end{aligned}$$

99,5 %



Dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pengetahuan melalui pertanyaan “bertambahnya pengetahuan ketika bekerja dibidang yang digeluti.” yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan akademis yang diperlukan dan bisa dikatakan sangat baik. Dengan banyaknya 99,5% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Pernyataan Mengenai
 “Kantor ini mendorong karyawan agar paham mengenai langkah-langkah
 dalam sebuah proses yang akan diambil.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	40	200	95,2
Setuju	4	2	8	4,8
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	208	100
Rata-rata				99%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 95,2%, dan yang menjawab setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4,8%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “kantor ini mendorong karyawan agar paham mengenai langkah-langkah dalam sebuah proses yang akan diambil.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{208}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 99\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator pengetahuan melalui pertanyaan “pemahaman melaksanakan sebuah proses.” yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan akademis yang diperlukan dan bisa dikatakan sangat baik. Dengan banyaknya 99% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Keterampilan

Tabel 4.10 Pernyataan Mengenai
 “Dapat melakukan tiap tahapan dalam pekerjaan.”

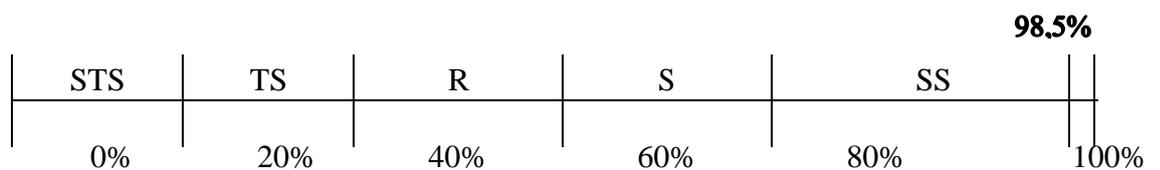
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	92,9
Setuju	4	3	12	7,1
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	207	100
Rata-rata			98,5%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 92,9%, dan yang menjawab setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,1%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “dapat melakukan tiap tahapan dalam pekerjaan.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{207}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 98,5\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator keterampilan melalui pernyataan “kemampuan mengelola proses sesuai yang ditetapkan.” yang saya peroleh sudah memenuhi gambaran tugas yang diberikan dan bisa dikatakan sangat baik. Dengan banyaknya responden 98,5% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Pernyataan Mengenai
 “Mampu mengutarakan pendapat dengan baik sesuai dengan situasi yang terjadi.”

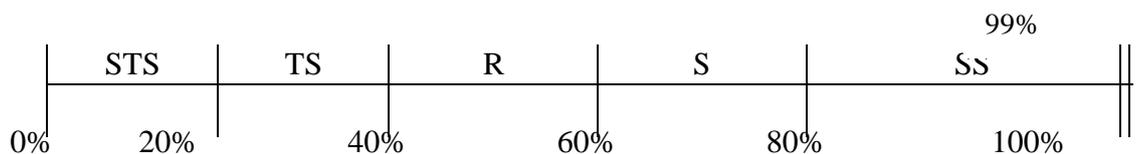
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	40	200	95,2
Setuju	4	2	8	4,8
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	208	100
Rata-rata			99%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 95,2%, yang menjawab “setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 4,8%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “mampu mengutarakan pendapat dengan baik sesuai dengan situasi yang terjadi.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{208}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 99\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator keterampilan melalui pernyataan “kemampuan mengelola pengambilan keputusan harus dilakukan.” yang saya peroleh sudah memenuhi gambaran tugas yang diberikan dan dapat dikatakan sangat baik. Dengan banyaknya responden 99% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Pernyataan Mengenai
 “Memiliki kemampuan dalam bidang yang dikerjakan, dan dapat mengerjakan dengan baik.”

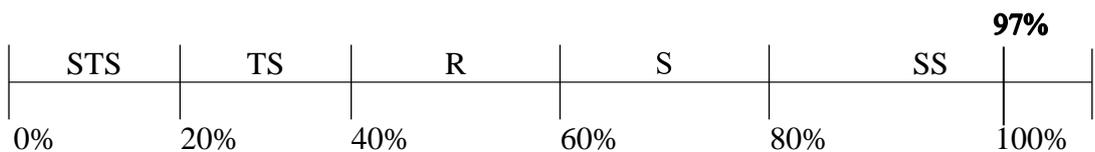
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	88,1
Setuju	4	4	16	9,5
Kurang Setuju	3	1	3	2,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	204	100
Rata-rata			97%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 88,1%, yang menjawab setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 9,5%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “memiliki kemampuan dalam bidang yang dikerjakan dan dapat mengerjakan dengan baik.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{204}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 97\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator keterampilan melalui pernyataan “kecakapan dan penguasaan dalam penggunaan teknik dalam menghasilkan output.” yang saya peroleh sudah memenuhi gambaran tugas yang diberikan dan dapat dikatakan sangat baik. Dengan banyaknya 97% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Motif

Tabel 4.13 Pernyataan Mengenai
 “Komisi dan tunjangan menjadi motivasi bekerja di perusahaan ini.”

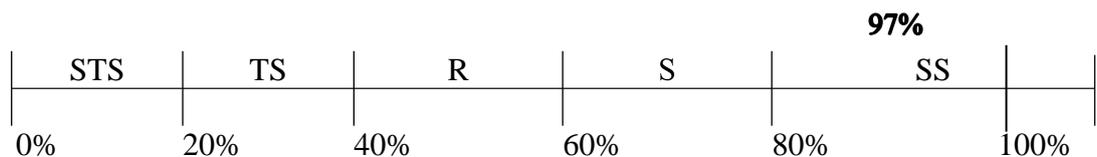
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	85,7
Setuju	4	6	24	14,3
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	204	100
Rata-rata			97%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 85,7%, yang menjawab “setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 14,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “komisi dan tunjangan menjadi motivasi bekerja di perusahaan ini.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{204}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 97\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator motif melalui pernyataan “dorongan untuk memenuhi kebutuhan finansial dan materil.” yang saya peroleh sudah cukup jelas dan dapat dikatakan sangat baik. Dengan banyaknya responden 97% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Pernyataan Mengenai
 “Bekerja untuk ikut dalam peran sebagai makhluk sosial.”

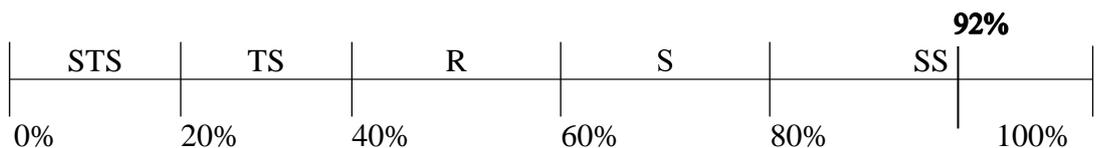
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	64,3
Setuju	4	14	56	33,3
Kurang Setuju	3	1	3	2,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	194	100
Rata-rata			92%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 64,3%, yang menjawab “setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 33,3%, dan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “bekerja untuk ikut dalam peran sebagai makhluk sosial.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{194}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 92\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator motif melalui pernyataan “dorongan untuk memenuhi ekspektasi masyarakat dalam sebuah lingkungan sosial.” yang saya peroleh sudah sangat baik. Dengan banyaknya responden 92% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Pernyataan Mengenai
 “Ingin membuktikan kemampuan sebagai aktualisasi diri terhadap lingkungan sosial.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	50
Setuju	4	21	84	50
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	189	100
Rata-rata			90%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 50%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 50%. Dari pernyataan di atas responden menjawab “sangat setuju” dan “setuju” memiliki nilai yang sama dengan pernyataan “ingin membuktikan kemampuan sebagai aktualisasi diri terhadap lingkungan sosial.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{189}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 90\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator motif melalui pernyataan dorongan “untuk sebuah bentuk aktualisasi diri.” yang saya dapatkan sudah cukup jelas dan dapat dikatakan sangat baik. Dengan banyaknya responden 90% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Sifat

Tabel 4.16 Pernyataan Mengenai
 “Memiliki sikap responsive atas suatu permasalahan.”

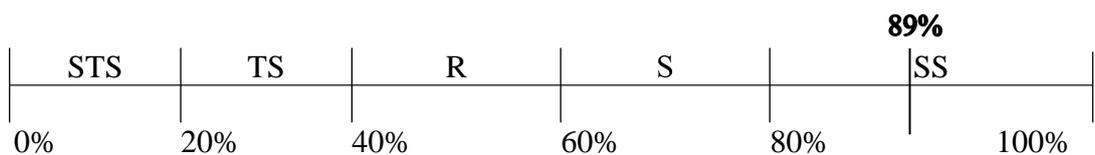
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	45,2
Setuju	4	23	92	54,8
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	187	100
Rata-rata			89%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 54,8%, dan yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase 45,2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan pernyataan “memiliki sikap responsive atas suatu permasalahan.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{187}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 89\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator sifat melalui pernyataan “perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam merespons sebuah permasalahan.” yang saya dapatkan sudah sangat baik. Dengan banyaknya responden 89% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Pernyataan Mengenai
“Sadar akan tugas dan peran yang harus diberikan.”

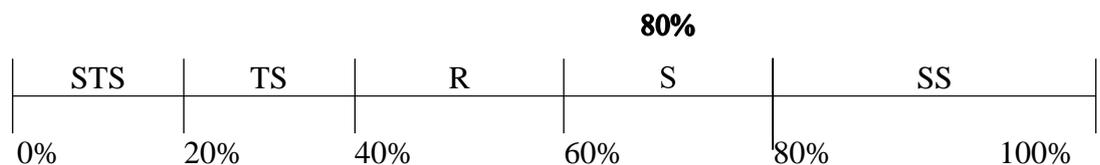
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	4,8
Setuju	4	39	156	92,9
Kurang Setuju	3	1	3	2,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	169	100
Rata-rata			80%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 92.9%, yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 4.8%, dan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan pernyataan “sadar akan tugas dan peran yang harus diberikan.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{169}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator sifat melalui pernyataan “perilaku kesadaran akan tugas yang harus diberikan.” yang saya dapatkan sudah sangat baik. Dengan banyaknya responden 80% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Pernyataan Mengenai
 “Mempunyai kepekaan terhadap hal atau pekerjaan yang sedang dikerjakan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	83,3
Setuju	4	6	24	14,3
Kurang Setuju	3	1	3	2,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	202	100
Rata-rata			96%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 83,3%, yang menjawab “setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 14,3%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,4%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “mempunyai kepekaan terhadap hal atau pekerjaan yang sedang dikerjakan.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{202}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 96\%
 \end{aligned}$$

96%



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator sifat melalui pernyataan “kepekaan yang tajam dalam menyikapi hal yang dihadapi.” yang saya dapatkan sudah sangat baik. Dengan banyaknya responden 96% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Citra Diri

Tabel 4.19 Pernyataan Mengenai
“Yakin atas kemampuan yang dimiliki.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	90,5
Setuju	4	4	16	9,5
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	206	100
Rata-rata			98%	

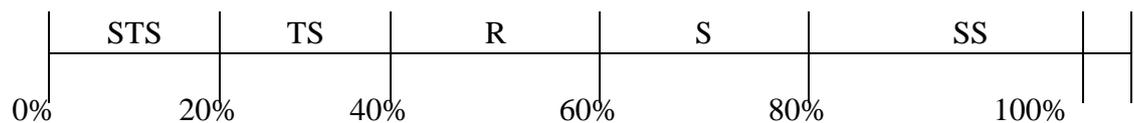
Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 90.5%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9,5%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “yakin atas kemampuan yang dimiliki.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{206}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 98 \%
 \end{aligned}$$

98%



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator citra diri melalui pernyataan “keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya.” yang saya dapatkan memiliki keyakinan sangat baik. Dengan banyaknya responden 98% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Pernyataan Mengenai
“Mampu bekerja dalam tekanan.”

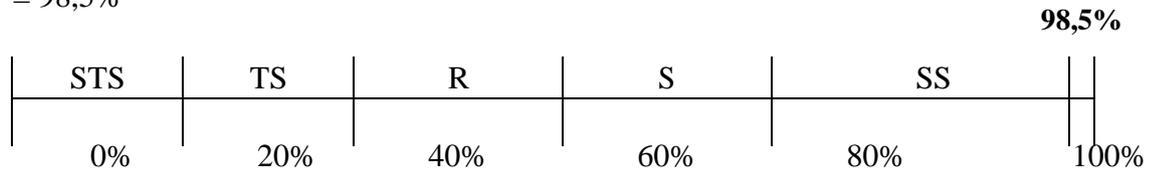
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	92,9
Setuju	4	3	12	7,1
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	207	100
Rata-rata				98,5%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 92,9%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “mampu bekerja dalam tekanan.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{207}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 98,5\% \\
 &= 98,5\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator citra diri melalui pernyataan “mampu menjaga kinerja stabil.” yang saya dapatkan memiliki keyakinan sangat baik. Dengan banyaknya responden 98,5% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

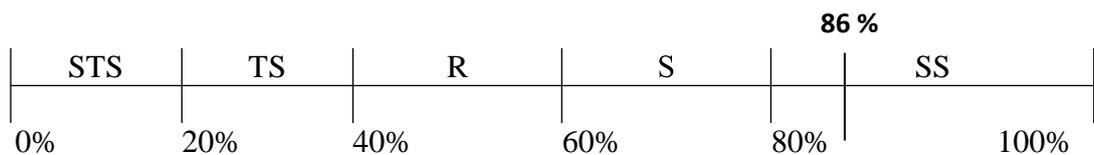
Tabel 4.21 Pernyataan Mengenai
 “Menyikapi permasalahan dengan baik dan selalu berfikir positif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	33,3
Setuju	4	27	108	64,3
Kurang Setuju	3	1	3	2,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	181	100
Rata-rata			86%	

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 64,3%, yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 33,3%, dan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 2,4%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan pernyataan “menyikapi permasalahan dengan baik dan selalu berfikir positif.” Yang berarti bahwa responden memiliki pemahaman yang baik akan bidang pekerjaannya.

$$\begin{aligned}
 &\text{Tanggapan responden :} \\
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{181}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 86\%
 \end{aligned}$$

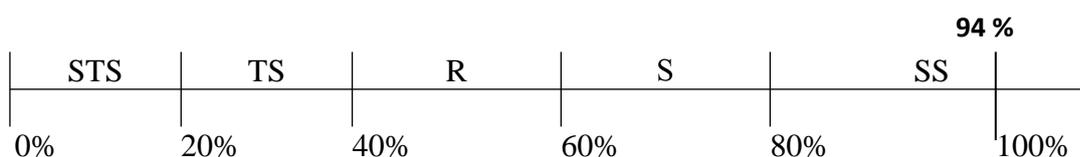


Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator citra diri melalui pernyataan “sudut pandang pribadi dalam menyikapi permasalahan.” yang saya dapatkan memiliki keyakinan yang sangat baik. Dengan banyaknya responden 86% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22
Hasil Rata-rata Pernyataan Responden Kompetensi

No	Pertanyaan / Pernyataan	Rata-rata per Item	Rata-rata per Indikator
PENGETAHUAN			
1	Pengetahuan semakin bertambah saat bekerja di bidang ini.	99,5 %	99,25 %
2	Kantor ini mendorong karyawan agar paham mengenai langkah-langkah dalam sebuah proses yang akan diambil.	99%	
KETERAMPILAN			
3	Dapat membuat analisa dalam pekerjaan.	98,5 %	98 %
4	Mampu mengambil keputusan dan mampu mengutarakan pendapat dengan baik sesuai dengan situasi yang terjadi.	99 %	
5	Memiliki kemampuan dalam bidang yang dikerjakan, dan dapat mengerjakan dengan baik.	97 %	
MOTIF			
6	Komisi dan tunjangan menjadi motivasi bekerja di perusahaan ini.	97 %	93 %
7	Bekerja untuk ikut dalam peran sebagai makhluk sosial.	92 %	
8	Ingin membuktikan kemampuan sebagai aktualisasi diri terhadap lingkungan sosial.	90 %	
SIFAT			
9	Memiliki sikap responsive atas suatu permasalahan.	89 %	88 %
10	Sadar akan tugas dan peran yang harus berikan.	80 %	
11	Mempunyai kepekaan terhadap hal atau pekerjaan yang sedang dikerjakan.	96 %	
CITRA DIRI			
12	Yakin atas kemampuan yang dimiliki.	98 %	94 %
13	Mampu bekerja dalam tekanan.	98,5 %	
14	Menyikapi permasalahan dengan baik dan selalu berfikir Positif	86 %	
Rata-rata		94 %	

Sumber : Data Diolah 2020



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kompetensi yang saya dapatkan memiliki keyakinan yang sangat baik dengan diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variable X (Kompetensi) sebesar 94% dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 80 – 99,25 %, sehingga dapat disimpulkan kompetensi PNS Golonga II pada Polresta Bogor Kota dapat dikatakan sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator Pengetahuan, Keterampilan, Motif, Sifat dan Citra diri. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator Pengetahuan yang terdapat pada pertanyaan pertama yaitu “Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini.” Dengan nilai sebesar 99,5 % , untuk indikator Keterampilan terdapat pada

pernyataan ke dua yaitu “Saya mampu mengambil keputusan dan mampu mengutarakan pendapat dengan baik sesuai dengan situasi yang terjadi.” dengan nilai sebesar 99%, untuk indicator Motif terdapat pada pertanyaan pertama yaitu “Komisi dan tunjangan menjadi motivasi saya bekerja di perusahaan ini.” Dengan nilai sebesar 97%, untuk indicator Sifat terdapat pada pertanyaan ketiga yaitu “Mempunyai kepekaan terhadap hal atau pekerjaan yang sedang dikerjakan.” Dengan nilai sebesar 96%, dan untuk indicator Citra Diri terdapat pada pertanyaan kedua yaitu “Saya mampu bekerja dalam tekanan.” dengan nilai sebesar 98,5%. Hal ini membuktikan bahwa PNS Golongan II pada Polresta Bogor Kota membutuhkan kelima Item tertinggi pada setiap indicator tersebut agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan tuntutan kantor.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indicator Pengetahuan terdapat pada pertanyaan kedua yaitu “Kantor ini mendorong karyawan agar paham mengenai langkah-langkah dalam sebuah proses yang akan diambil.” Dengan nilai sebesar 99%, untuk indicator Keterampilan terdapat pada pertanyaan ketiga yaitu “Memiliki kemampuan dalam bidang yang dikerjakan, dan dapat mengerjakan dengan baik.” Dengan nilai sebesar 97%, untuk indicator Motif terdapat pada pertanyaan ketiga yaitu “Saya ingin membuktikan kemampuan saya sebagai aktualisasi diri terhadap lingkungan sosial.” Dengan nilai sebesar 90%, untuk indicator Sifat terdapat pada pertanyaan kedua yaitu “Saya sadar akan tugas dan peran yang harus berikan.” Dengan nilai sebesar 80%, dan untuk indicator Citra Diri terdapat pada pertanyaan ketiga yaitu “menyikapi permasalahan dengan baik dan selalu berfikir positif.” Dengan nilai sebesar 86%. Hal tersebut membuktikan bahwa kelima item terendah pada setiap indicator Kompetensi harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah ditentukan untuk PNS Golongan II Pada Polresta Bogor Kota.

4.2.2 Kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota

Kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu. Dengan adanya kinerja diharapkan dapat menjamin agar aktivitas pencapaian tujuan organisasi dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Penilaian terhadap variable kinerja pegawai terdiri dari 10 pertanyaan yang berasal dari indicator kinerja pegawai, dapat disajikan dalam tabel berikut.

1. Sasaran Kerja Pegawai

Tabel 4.23 Pernyataan Mengenai
 “Sebagai pegawai, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	69
Setuju	4	13	52	31
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	197	100
Rata-rata			94%	

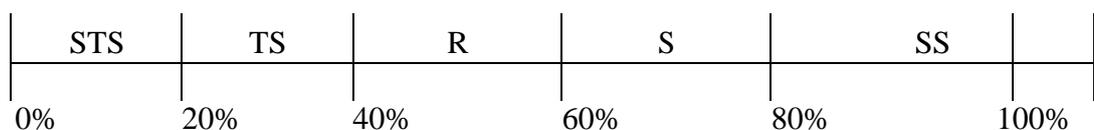
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 69%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 31%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “sebagai pegawai, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{197}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 94\%
 \end{aligned}$$

94%



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator sasaran kerja pegawai melalui pernyataan “pekerjaan yang tuntas diselesaikan dalam satu periode” yang saya dapatkan memiliki nilai sasaran yang sangat baik. Dengan banyaknya responden 94% orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Pernyataan Mengenai
 “Sebagai pegawai, mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.”

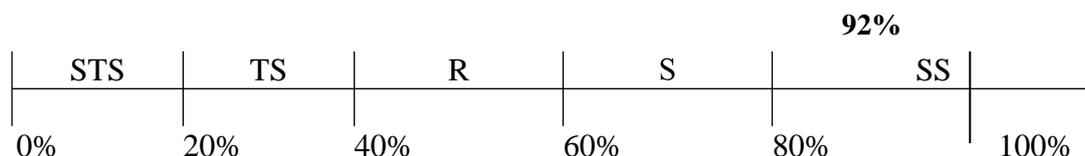
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	66,7
Setuju	4	12	48	28,6
Kurang Setuju	3	2	6	4,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	194	100
Rata-rata			92%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 66,7%, yang menjawab “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 28,6%, dan yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,8%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “sebagai pegawai, mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{194}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 92\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responde mengenai indicator sasaran kerja pegawai melalui pernyataan “kesesuaian diselesaikan dalam satu periode berbanding dengan standar” yang saya dapatkan memiliki sasaran yang baik. Dengan banyaknya responden 92% orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Pernyataan Mengenai
 “Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.”

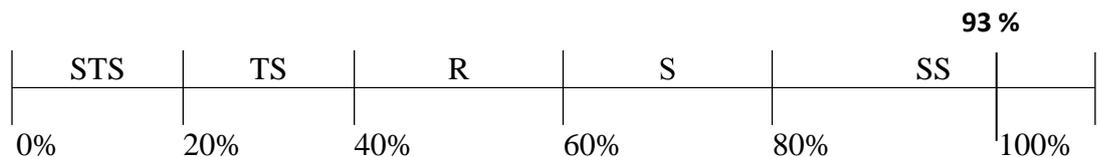
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	66,7
Setuju	4	14	56	33,3
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	196	100
Rata-rata				93%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 66,7%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 33,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{196}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 93\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator sasaran kerja pegawai melalui pernyataan “kecepatan penuntasan pekerjaan dalam satu periode” yang saya dapatkan memiliki sasaran yang sangat baik. Dengan banyaknya responden 93% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Pernyataan Mengenai
 “Penilaian prestasi kerja sudah mengukur biaya penyelesaian pekerjaan sebagaimana
 sudah ditetapkan.”

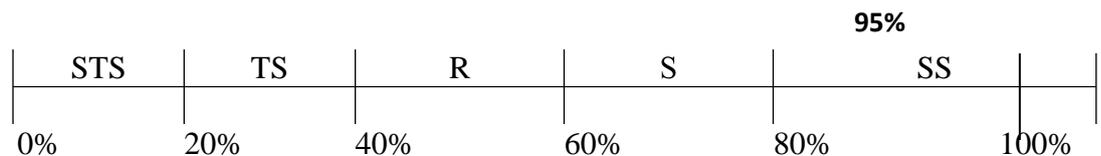
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	76,2
Setuju	4	10	40	23,8
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	200	100
Rata-rata			95%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 76,2%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23,8%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “penilaian prestasi kerja sudah mengukur biaya penyelesaian pekerjaan sebagaimana sudah ditetapkan.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{200}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 95\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator sasaran kerja pegawai melalui pernyataan “biaya materil yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan” yang saya dapatkan memiliki sasaran yang sangat baik. Dengan banyaknya responden 95% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Perilaku Kerja

Tabel 4.27 Pernyataan Mengenai

“Pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan keinginan dan selalu bekerja maksimal untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	71,4
Setuju	4	12	48	28,6
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	198	100
Rata-rata			94%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 71,4%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 28,6%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan keinginan dan selalu bekerja maksimal untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{198}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 94\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator perilaku kerja melalui pernyataan “keinginan untuk memuaskan pihak-pihak yang bersangkutan” yang saya dapatkan memiliki tanggapan sangat baik. Dengan banyaknya responden 94% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Pernyataan Mengenai
 “Pada umumnya berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.”

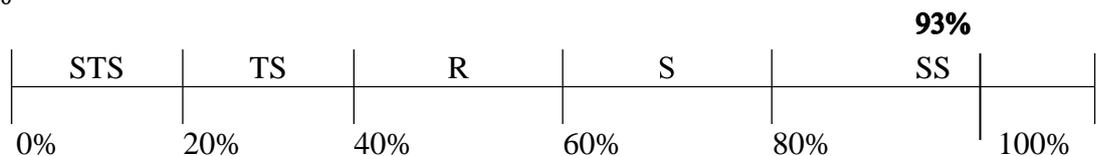
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	66,7
Setuju	4	14	56	33,3
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	196	100
Rata-rata				93%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 66,7%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 33,3%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” dengan pernyataan “pada umumnya berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas dripada kepentingan pribadi.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{196}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 93\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator perilaku kerja melalui pernyataan “konsistensi tindakan dengan tanggung jawab” yang saya dapatkan sangat baik. Dengan banyaknya responden 93% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Pernyataan Mengenai
 “Penilaian prestasi kerja sudah mengukur kerjasama pegawai sebagaimana yang
 sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	85,7
Setuju	4	6	24	14,3
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	204	100
Rata-rata			97%	

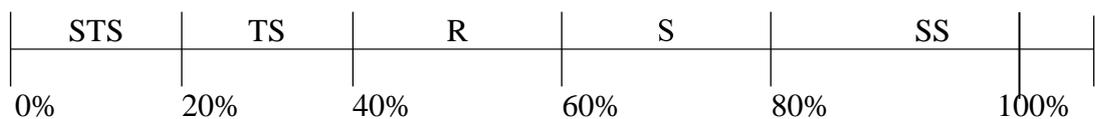
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 85,7%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 14,3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “penilaian prestasi kerja sudah mengukur kerjasama pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{204}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 97\%
 \end{aligned}$$

97%



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator perilaku kerja melalui pernyataan “seberapa banyak sumber daya yang dimiliki dialokasikan kepada pekerjaan” yang saya dapatkan sangat baik. Dengan banyaknya responden 97% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Pernyataan Mengenai
 “Penilaian prestasi kerja sudah mengukur objektivitas pegawai sebagaimana yang
 sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	78,6
Setuju	4	9	36	21,4
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	201	100
Rata-rata			95%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 78,6%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 21,4%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “penilaian prestasi kerja sudah mengukur objektivitas pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan responden :} \\
 & = \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{201}{5 \times 42} \times 100\% \\
 & = 95\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator perilaku kerja melalui pernyataan “kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang berlaku” saya dapatkan sangat baik. Dengan banyaknya responden 95% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Pernyataan Mengenai
 “Dalam lingkungan kerja, dapat memberikan umpan balik bagi organisasi.”

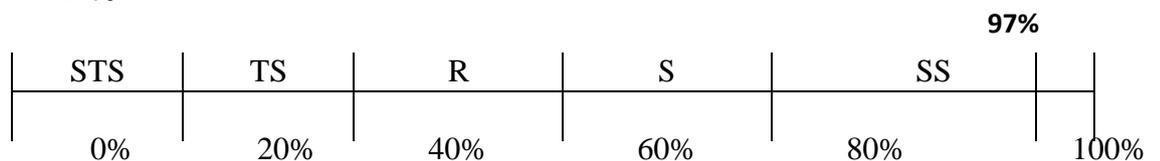
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	88,1
Setuju	4	5	20	11,9
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	205	100
Rata-rata			97%	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 88,1%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 11,9%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “dalam lingkungan kerja, dapat memberikan umpan balik bagi organisasi.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{205}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 97\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator perilaku kerja melalui pernyataan “seberapa jauh pertukaran feedback terjadi dalam penyelesaian pekerjaan” yang saya dapatkan sangat baik. Dengan banyaknya responden 97% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Pernyataan Mengenai
 “Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, mampu memberikan teladan yang baik,
 dan mampu menggerakkan bawahan.”

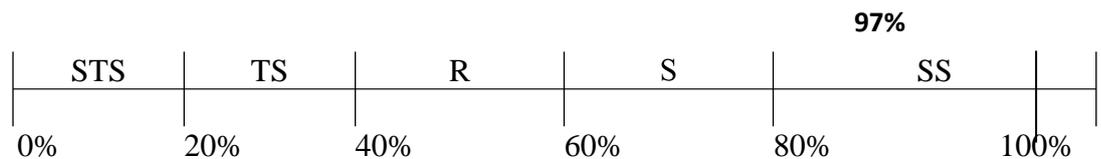
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Total Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	88,1
Setuju	4	5	20	11,9
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		42	205	100
Rata-rata				97%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 88,1%, dan yang menjawab “setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 11,9%. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” dengan pernyataan “selalu bertindak tegas dan tidak memihak, mampu memberikan teladan yang baik, dan mampu menggerakkan bawahan.” Yang berarti bahwa responden memiliki rasa nyaman akan bidang pekerjaannya.

Tanggapan responden :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{total skor jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{205}{5 \times 42} \times 100\% \\
 &= 97\%
 \end{aligned}$$

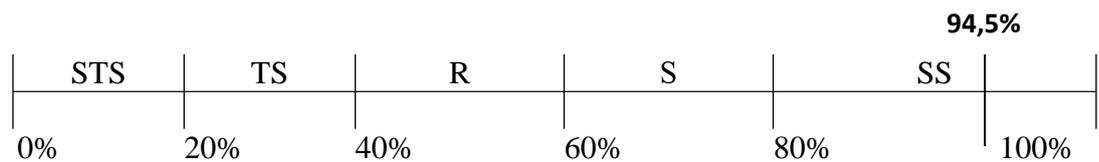


Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator perilaku kerja melalui pernyataan “mampu memimpin organisasi dalam pengambilan keputusan” yang saya dapatkan baik. Dengan banyaknya responden 97% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33
Hasil Rata-rata Pernyataan Responden Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan / Pernyataan	Rata-rata per Item	Rata-rata per Indikator
SASARAN KERJA PEGAWAI			
1	Sebagai pegawai, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	94%	93,5%
2	Sebagai pegawai, mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.	92%	
3	Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.	93%	
4	Penilaian prestasi kerja sudah mengukur biaya penyelesaian pekerjaan sebagaimana sudah ditetapkan.	95%	
PERILAKU KERJA			
5	Pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan keinginan dan selalu bekerja maksimal untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.	94%	95,5 %
6	Pada umumnya berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.	93%	
7	Penilaian prestasi kerja sudah mengukur kerjasama pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.	97%	
8	Penilaian prestasi kerja sudah mengukur objektivitas pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.	95%	
9	Dalam lingkungan kerja, dapat memberikan umpan balik bagi organisasi.	97%	
10	Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, mampu memberikan teladan yang baik, dan mampu menggerakkan bawahan.	97%	
Rata-rata		94,5%	

Sumber : Data Diolah



Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kinerja yang saya dapatkan memiliki keyakinan yang sangat baik dengan diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variable Y (Kinerja Pegawai) sebesar 94,5%, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 92 – 97%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja PNS Golongan II pada Polresta Bogor Kota. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator sasaran kerja pegawai yang terdapat pada pertanyaan keempat yaitu “penilaian prestasi kerja sudah mengukur biaya penyelesaian pekerjaan sebagaimana sudah ditetapkan.” Dengan nilai sebesar 95%, dan

untuk indicator perilaku kerja terdapat pada pertanyaan ketiga “penilaian prestasi kerja sudah mengukur kerjasama pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.”, kelima “dalam lingkungan kerja, saya dan rekan sekerja dapat memberikan umpan balik bagi organisasi.”, dan keenam “selalu bertindak tegas dan tidak memihak, mampu memberikan teladan yang baik, dan mampu menggerakkan bawahan.” Yaitu dengan nilai masing-masing sebesar 97%. Hal ini membuktikan bahwa PNS Golongan II pada Polresta Bogor Kota membutuhkan item tertinggi pada setiap indicator tersebut agar pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan tuntutan kantor.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indicator sasaran kerja pegawai terdapat pada pertanyaan kedua yaitu “Sebagai pegawai, saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.” Dengan nilai sebesar 92%, dan untuk indicator perilaku kerja terdapat pada pertanyaan kedua yaitu “pada umumnya, berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.” Dengan nilai sebesar 93%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada setiap indicator Kinerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah ditentukan untuk PNS Golongan II pada Polresta Bogor Kota.

4.2.3 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable X (Kompetensi) dengan variable Y (Kinerja) Pegawai Negeri Sipil Golongan II Polresta Bogor Kota.

Tabel 4.34
Koefisien Korelasi

Correlations			Variabel_X	Variabel_Y
Spearman's rho	Variabel_X	Correlation Coefficient	1,000	,628**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	42	42
		Variabel_Y	Correlation Coefficient	,628**
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	42	42

Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Output SPSS 23

Output Correlations menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel Kompetensi dengan Kinerja, dapat diketahui dari korelasi antara variabel kompetensi dengan kinerja didapat nilai koefisien sebesar 0,628. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja berada pada interval ke 4.

Tabel 4.35
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199		Sangat Rendah
0,20 - 0,399		Rendah
0,40 - 0,599		Sedang
0,60 - 0,799	0,628	Kuat
0,80 - 0,1000		Sangat Kuat

Dapat dilihat bahwa nilai 0,628 berada pada interval ke 4 dengan tingkat hubungan yang **Kuat**, maka dapat di artikan bahwa Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Golongan II pada Polresta Bogor Kota di nyatakan Kuat.

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

a. Uji hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya:

- Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n - 2$ atau $42 - 2 = 40$. Hasil yang diperoleh adalah 1,683

- Mencari t_{hitung}
- Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:
-

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,628\sqrt{(42-2)}}{\sqrt{(1-0,628^2)}} = 5,103$$

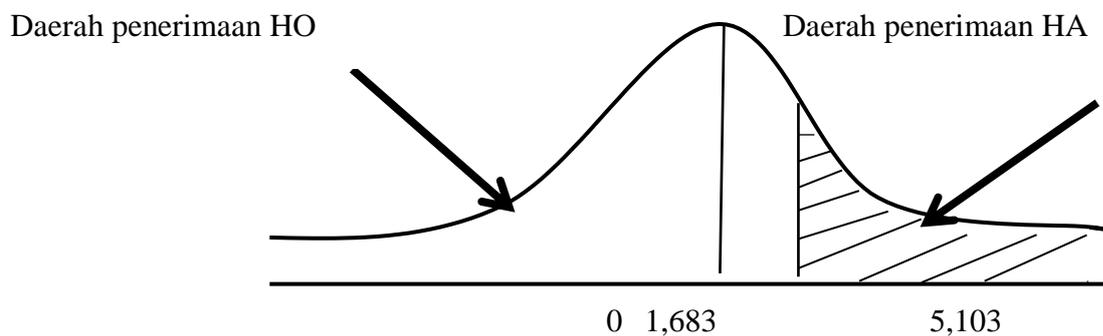
b. Menentukan Hipotesis Analisis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- HO ditolak jika $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$
- HO diterima jika $\alpha > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$

Diketahui bahwa t_{hitung} adalah sebesar 5,103 , dan t_{tabel} sebesar 1,683 , maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,103 > 1,683$) artinya tolak HO terima HA. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada PNS Golongan II pada Polresta Bogor Kota.

Kurva hasil pengujian Koefisien Korelasi



Gambar 4.9

Kurva hasil pengujian Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan kompetensi dengan kinerja PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota. Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan, penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompetensi mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di mana pada tabel 4.37 dapat diketahui korelasi antara variable kompetensi dengan variable kinerja pegawai yang didapat dengan nilai sebesar 0,628. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,103 dan t_{tabel} sebesar 1,684 , maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,103 > 1,683$) artinya tolak HO diterima HA. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi (X) dengan kinerja pegawai (Y) PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota.

Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata kompetensi yang dimiliki oleh PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota memiliki

hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti, ternyata ada hubungan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapatlah dikatakan terbukti, oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa variable kompetensi (X) memiliki hubungan dengan kinerja pegawai (Y), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada Polresta Bogor Kota dengan menggunakan responden sebanyak 42 orang tentang “Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Polresta Bogor Kota mendapatkan hasil bahwa Kompetensi PNS golongan II relative baik begitu pula dengan kinerja PNS golongan II sudah relative baik. Berdasarkan perhitungan korelasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,628, $r = 0,628 > 0$ artinya hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja pns golongan II pada Polresta Bogor Kota. Dari hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,103 > 1,684$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini ikut menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efrina (2018) dengan judul “Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat”. Tujuan penelitian karya akademis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada BPSDM provinsi jawa barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian adalah kuantitatif korelasional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,589 > 3,175$) maka H_0 ditolak yaitu hubungan kompetensi dan kinerja pada kantor BPSDM provinsi jawa barat sangat kuat dan menandakan bahwa kompetensi serta kinerja yang dimiliki pegawai sangat tinggi dan baik.

Individu cenderung berkonsentrasi dalam tugas-tugas yang mereka rasakan mampu dan percaya dapat menyelesaikannya serta menghindari tugas-tugas yang tidak dapat mereka kerjakan. Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu ini akan mencapai hasil pekerjaan atau kinerja yang baik ditunjukkan dengan kuantitas dan kualitasnya. Dan sebaliknya, apabila kompetensi yang dimiliki cenderung rendah maka akan mengakibatkan

ketidakberhasilan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kompetensi yang kuat diidentifikasi akan membuat kinerja pegawai meningkat dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang diinginkan.

Maka hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang ada dalam perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan BAB IV mengenai hubungan kompetensi dengan kinerja PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi kantor.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisa data statistic dari kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta pada pembahasan mengenai hubungan efikasi diri dengan kinerja PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat kompetensi PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota sudah **sangat baik**. Hal ini terbukti dengan respon para pegawai atas kompetensi pegawai yang tergolong sangat baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata dari indicator kompetensi (variable x) sebesar 94% yang dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variable kompetensi (X) dapat dikatakan relative sangat baik. Variable kompetensi (X) yang lemah yaitu pada indicator Sifat pada pernyataan “Saya sadar akan tugas dan peran yang harus berikan.” Dengan skor 80%;
2. Kinerja PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota dapat dikatakan **sangat baik**. Hal ini terlihat dari respon para pegawai mengenai kinerja yang tergolong sangat baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata dari indicator kinerja (variable y) sebesar 94,5% maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variable kinerja pegawai (Y) dapat dikatakan relative sangat baik. Sedangkan variable kinerja (Y) yang lemah yaitu pada indicator Sasaran Kerja Pegawai pada pernyataan “Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat saya selesaikan dengan cepat.” Dengan skor 92%;
3. Hubungan kompetensi dengan kinerja PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota, berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman* diperoleh hasil $rs = 0,628$ yang menunjukkan hubungan linear positif yang berada pada interval ke 4 yang menunjukkan besarnya hubungan yang **Kuat** antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,103 > 1,683$ yang berarti H_0 ditolak dan H_A diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dengan kinerja atau dengan kata lain terdapat hubungan nyata antara kompetensi (X) dengan kinerja (Y) PNS golongan II pada Polresta Bogor Kota.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa kompetensi dengan kinerja pegawai memiliki koefisien korelasi dan hubungan yang kuat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

1. Saran untuk PNS Golongan II Polresta Bogor Kota

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PNS Polresta Bogor Kota, maka penulis mengajukan beberapa saran, sebagai berikut :

- a. Perlu diadakannya Diklat tentang penggunaan berbagai macam teknologi agar tidak ada lagi pegawai yang menjawab kemampuan dan kinerjanya rendah dalam mengoperasikan teknologi, seperti penggunaan mesin komputer, dan printer.
- b. Perlu ditingkatkannya kedisiplinan dan ketaatan pegawai pada Polresta Bogor Kota karena masih adanya responden yang menjawab poin rendah pada kompetensi dan kinerja dalam hal kedisiplinan dan ketaatan terhadap peraturan kantor.
- c. Perlu diadakan berbagai macam Diklat untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku pegawai agar kemampuan, pengetahuan dan perilaku pegawai semakin baik dan dinamis serta terciptanya aparatur negara pada Polresta Bogor Kota yang memiliki kualitas dan kuantitas yang sangat baik.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian mengenai hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang baik, bagi pihak-pihak yang tertarik untuk meneliti topic ini secara lebih mendalam, penulis memberikan saran sebagai berikut :

- Untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian mengenai kompetensi dan kinerja pegawai.
- Untuk penelitian selanjutnya dapat memperkaya indicator masing-masing variable yang dapat disesuaikan dengan posisi yang akan ditempatkan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Namira Mardin. 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W. 2011. *Human Resource Management*. 8 Edition. MCGraw-Hill, Irwin.
- CHR, Jimmy L, Gaol. 2014. *Human Capital Management Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public Dan Bisnis*. Jakarta. PT Grasindo Anggota IKP.
- Costello, S.J. 1994. *Effective Performance Management*. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edi, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke Enam*. Jakarta. Pranada Media Group.
- Edi, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Fahmi. Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Harkunsari, Utrika. 2012. *Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hutapea. Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.

- Jurdi, Fatahullah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang. Intrans Publishing.
- Kartini, Dewi Siti. 2017. *Hubungan Kompetensi Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada Call Center Regular Credit Card PT Bank Mega*. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Made Bintang Cahyaningrat, Tedi Erviantono, Wiwin Dwi Wismayanti. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung. Alfabeta.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta. PT Grafindo Persada.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2018 Tentang Jabatan Fungsional Peneliti.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo. Zifatama Publishing.
- Putu Deby Verayanti, Made Nuridja, Luh Indrayani. 2014. *Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah*

Kbaupaten Buleleng Tahun 2013. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha.

Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIEY.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.

Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2012. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

VeithzalRivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok. PT Raja Grafindo.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta-14240. PT Raja Grafindo Persada.

Zwell. Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York. John Wiley & Sons, Inc.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meydini Suticha
Alamat : Kp. Pemagarsari Rt 002/0001 Desa Parung, Kec.
Parung, Kab. Bogor, Jawa Barat
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Megamendung 03
• SMP : SMP Islam Miftahul Huda
• SMA : SMA Negeri 01 Megamendung
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 24 / November / 2020

Peneliti,

(Meydini Suticha)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Variabel X

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X4	Total
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
2.	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
5.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
6.	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	64
7.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	68
8.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	66
9.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	65
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	68
11.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	66
12.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	65
13.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	65
14.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	67
15.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	67
16.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	65
17.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	64
18.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	65
19.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	66
20.	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	67
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	68
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	68
24.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	66
25.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	51
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	66
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	68
28.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	65
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	68
30.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	66
31.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	67
32.	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	65
33.	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	65
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	66
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	68
36.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	65
37.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
40.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	65
41.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	68
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	67

Lampiran 2 Data Variabel Y

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2.	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
3.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5.	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
6.	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
7.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
8.	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
9.	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
10.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
11.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
12.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
13.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
15.	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
16.	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
17.	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
18.	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
19.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
20.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
21.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
22.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
23.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
24.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
25.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
27.	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
28.	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
29.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
30.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
31.	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
32.	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	45
33.	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
34.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
36.	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	45
37.	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
38.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
39.	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
40.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
41.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
42.	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH JAWA BARAT
RESOR KOTA BOGOR KOTA
Jalan Kapten Muslihat 18, Bogor 16122

Bogor, 18 Juli 2019

Nomor : B/838 / VII /SIP.1.1/2019
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan surat permohonan riset
Mahasiswa UNPAK a.n. MEYDINI
SUTICHA di Polresta Bogor Kota

Kepada

Yth. Sdri. MEYDINI SUTICHA
di

tempat

1. Rujukan :
 - a. Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor nomor : 712/WD.1/FE.UP/VII/2019 tanggal 10 Juli 2019 perihal Permohonan Riset / Magang;
 - b. Disposisi Kapolresta Bogor Kota kepada Kabag Sumda nomor agenda B/838/VII/2018 tanggal 10 Des 2018 dengan isi disposisi Fasilitas.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, bersama ini diberitahukan bahwa permohonan riset / magang Saudari di Polresta Bogor Kota atas nama MEYDINI SUTICHA NPM 021116176 Program Studi Manajemen disetujui dan dapat dilaksanakan.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA BOGOR KOTA
WAKA



ADI WIJAYA, S.I.K.

AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 74030649

Tembusan :

1. Kapolresta Bogor Kota
2. Kasi Propam Polresta Bogor Kota
3. Kasi Was Polresta Bogor Kota

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA POLRESTA BOGOR KOTA”

Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Negeri Sipil Golongan II

Polresta Bogor Kota

Di Bogor

Dengan hormat saya sampaikan bahwa sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi di Program Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, setiap mahasiswa diwajibkan untuk menyusun skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, saya bermaksud untuk menyusun skripsi melalui penelitian dengan memilih judul ; **“Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Polresta Bogor Kota”**. Dalam rangka penelitian tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian terlampir.

Nama : Meydini Suticha / 021116176

Jurusan : Manajemen

Universitas : Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

1. Identitas Responden

Usia	:Tahun
Jenis Kelamin	: Pria (.....) Wanita (.....)
Pendidikan Terakhir	:.....
Masa Kerja	:.....Tahun
Pangkat	:.....
Status Pernikahan	: Menikah / Belum Menikah

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

3. Kuesioner Penelitian

A. KOMPETENSI						
<i>“kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.”</i>						
NO	Pertanyaan	Rentang Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
PENGETAHUAN						
1.	Pengetahuan saya semakin bertambah saat saya bekerja di bidang ini.					
2.	Kantor ini mendorong karyawan agar paham mengenai langkah-langkah dalam sebuah proses yang akan diambil.					
KETERAMPILAN						
3.	Saya dapat melakukan tiap tahapan dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya mampu mengutarakan pendapat dengan baik sesuai dengan situasi yang terjadi.					
5.	Memiliki kemampuan dalam bidang yang dikerjakan, dan dapat mengerjakan dengan baik.					
MOTIF						
6.	Komisi dan tunjangan menjadi motivasi saya bekerja di perusahaan ini.					
7.	Saya bekerja untuk ikut dalam peran sebagai makhluk sosial.					
8.	Saya ingin membuktikan kemampuan saya sebagai aktualisasi diri terhadap lingkungan sosial.					
SIFAT						
9.	Saya memiliki sikap responsive atas suatu permasalahan.					
10.	Saya sadar akan tugas dan peran yang harus diberikan.					
11.	Mempunyai kepekaan terhadap hal atau pekerjaan yang sedang dikerjakan.					
CITRA DIRI						
12.	Yakin atas kemampuan yang dimiliki.					
13.	Saya mampu bekerja dalam tekanan.					
14.	Menyikapi permasalahan dengan baik dan selalu berfikir positif					
KINERJA						
<i>“kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.”</i>						
SASARAN KERJA PEGAWAI						

1.	Sebagai pegawai, saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
2.	Sebagai pegawai, saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.					
3.	Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat saya selesaikan dengan cepat.					
4.	Penilaian prestasi kerja sudah mengukur biaya penyelesaian pekerjaan sebagaimana sudah ditetapkan.					
PERILAKU KERJA						
5.	Pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan keinginan dan selalu bekerja maksimal untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.					
6.	Pada umumnya berusaha dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.					
7.	Penilaian prestasi kerja sudah mengukur kerjasama pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.					
8.	Penilaian prestasi kerja sudah mengukur objektivitas pegawai sebagaimana yang sudah ditetapkan dalam sasaran kerja pegawai.					
9.	Dalam lingkungan kerja, saya dan rekan sekerja dapat memberikan umpan balik bagi organisasi.					
10	Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, mampu memberikan teladan yang baik, dan mampu menggerakkan bawahan.					