



**EDUSCOTECH:** Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering

ISSN: 2716-0653 (print) | 2716-0645 (online)

Website: [jurnal.udn.ac.id/eduscotech](http://jurnal.udn.ac.id/eduscotech)

Email: [eduscotech@udn.ac.id](mailto:eduscotech@udn.ac.id)

---

Magetan, 21 Desember 2019

No. : 22/Eduscotech/VI.1/XII/2019

Lampiran : ... Lembar

Hal : Surat Penerimaan Naskah Publikasi Jurnal

**Kepada Yth:**

**Marsini dan Ari Suhartanto**

**Universitas Doktor Nugroho Magetan**

Terimakasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk diterbitkan pada **Jurnal EDUSCOTECH** dengan Judul:

**“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai  
Universitas Doktor Nugroho Magetan”**

Berdasarkan hasil review isi dan telah dilakukan pengecekan tingkat kemiripan (*Similarity*), artikel tersebut dinyatakan **“DITERIMA”** untuk dipublikasikan untuk Volume 1 Nomor 1, Tanggal 20 Desember 2019. Artikel tersebut akan tersedia secara online di alamat website <http://journal.udn.ac.id/index.php/eduscotech>

Demikian informasi ini disampaikan, dan atas perhatiannya, diucapkan terimakasih.

Hormat kami  
Editor In Chief



**Ari Suhartanto, M.Kom**



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 21%**

Date: Sabtu, Mei 13, 2023

Statistics: 1433 words Plagiarized / 3513 Total words

Remarks: High Plagiarism Detected - Your Document needs Critical Improvement.

---

EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 23 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Doktor Nugroho Magetan Diterima: 1 Oktober 2019 Revisi: 21 November 2019 Terbit: 1 Desember 2019 1Marsini, 2Ari Suhartanto 1,2Universitas Doktor Nugroho Magetan 1,2Magetan, Indonesia E-mail: 1marsini@udn.ac.id, 2ari@udn.ac.id Abstrak — Penelitian ini menitik beratkan pada kegiatan penilaian kinerja seluruh pegawai UDN Magetan tanpa terkecuali yang dijalankan secara kuantitatif melalui proses penilaian variabel soft skill menggunakan metode Analytical Hierarchical Process (AHP) berbasis sistem pendukung keputusan. Penelitian ini dijalankan juga dengan tujuan sebagai fungsi salah satu menjaga mutu lembaga dalam bidang **pengelolaan sumber daya manusia** dalam operasionalnya.

Hasil pengujian **menunjukkan pengaruh yang kuat** kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa, **diduga semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti.** Berdasarkan hasil penilaian dengan menggunakan metode AHP, didapatkan ranking tertinggi adalah pegawai dengan kode K8 yang memiliki nilai rata-rata kompetensi dan kinerja sebesar 0.11954099. Kata Kunci — Kompetensi, Kinerja Pegawai, AHP, UDN Magetan Abstract — This research focuses on the performance appraisal of all UDN Magetan employees without exception which is run quantitatively through the process of evaluating soft skill variables using the Analytical Hierarchical Process (AHP) method based on decision support systems.

This research is also carried out with the aim of being a function of maintaining the quality of institutions in the field of human resource management in their operations.

The test results show a strong influence of work competence on employee performance. This means that the hypothesis which states that, allegedly the higher the competency of employees, the higher the performance of employees is proven. Based on the results of the assessment using the AHP method, the highest ranking is obtained by employees with the K8 code which has an average value of competence and performance of 0.11954099.

Keywords — competence, employee performance, AHP, UDN Magetan EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 24 I. PENDAHULUAN Soft skill dalam dunia kerja dapat menjadi penunjang kompetensi teknis atau hard skill. Pegawai yang mempunyai kompetensi teknis dan keahlian profesi yang baik tetapi tidak mempunyai kompetensi softskill yang baik maka dapat menghambat kinerja pegawai tersebut.

Kompetensi soft skill yang dibutuhkan di dunia kerja sudah teridentifikasi dengan jelas. Rilman dan Djamaris menyebutkan bahwa softskill yang seharusnya dimiliki pegawai adalah kemampuan komunikasi, kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan dalam tim, kemampuan belajar sepanjang hayat, kemampuan mengelola informasi, kemampuan wirausaha, kemampuan beretika, moral dan professional, dan kemampuan kepemimpinan (A. Rilman and A. Djamaris, 2013). Kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan multivariable decision system (Sucipto, 2017). Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pegawai dan lembaga. Selain itu kinerja pegawai akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan pegawai sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Pramularso, 2018).  
Gambar 1. Kompetensi Soft Skill yang diperlukan dunia kerja.

Sumber Hasil Survei NACE USA (A. Rilman and A. Djamaris, 2013) Pegawai merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 25 melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan

periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri (Amin, 2015).

Sebagai bentuk usaha untuk mengelola kinerja sumber daya manusia, maka Universitas Doktor Nugroho Magetan (UDN Magetan) perlu melakukan penilaian kinerja pegawai menitikberatkan pada kemampuan soft skill, yaitu dengan akan memberikan kontribusi nyata terhadap pembentukan karakter kehidupan masyarakat kampus. Dengan demikian kemampuan soft skill sangat menentukan kemajuan diri dan dapat terwujud dengan melakukan pembiasaan di kehidupan sehari-hari. Dengan mempertimbangkan bekerja juga harus memperhatikan pengembangan soft skill (interaksi sosial) sebab hal ini sangat penting dalam pembentukan karakter pegawai sehingga mampu bersaing, beretika, bermoral, sopan santun, dan berinteraksi dengan masyarakat.

Sehingga terbentuklah karakter yang baik. Karakter yang baik akan berimbas pada kinerja yang baik dan terbentuklah pegawai yang baik. Menurut (Moehariono, 2014), kompetensi pegawai dapat diukur melalui lima komponen kompetensi generik sebagai berikut: 1. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan 2. Kemampuan melayani atau customer service 3. Kemampuan memimpin atau kepemimpinan 4. Kemampuan berfikir 5. Kemampuan bersikap dewasa Menurut (Moehariono, 2014), kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek kinerja pegawai sebagai berikut: 1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3.

Kerjasama 4. Inisiatif 5. Tanggungjawab Penelitian ini menitik beratkan pada kegiatan penilaian kinerja seluruh pegawai UDN Magetan tanpa terkecuali yang dijalankan secara kuantitatif melalui proses penilaian variabel soft skill menggunakan metode Analytical Hierarchical Process (AHP) EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 26 berbasis sistem pendukung keputusan.

Penelitian ini dijalankan juga dengan tujuan sebagai fungsi salah satu menjaga mutu lembaga dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia dalam operasionalnya. II. METODE PENELITIAN a. Jenis dan Tahap Penelitian Penentuan prioritas penilaian kompetensi dan kinerja pegawai dengan metode AHP melalui pendekatan kuantitatif deskriptif dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu: 1. Menyusun hierarki. 2. Menilai kriteria dan alternatif. 3. Memilih prioritas. 4. Menentukan nilai konsistensi logis 5. Uji Validitas 6. Uji hipotesis b.

Variabel Penelitian Variabel dari penelitian ini meliputi dua variabel, kompetensi

pegawai sebagai variabel bebas (X) dioperasionalkan dengan komponen ukuran kemampuan merencanakan dan implementasi (achievement orientation), kemampuan melayani (customer service orientation), kemampuan memimpin (impact and influence), kemampuan berpikir (cognitive), kemampuan bersikap dewasa (self control) terhadap Kinerja Pegawai UDN Magetan sebagai variabel terikat (Y) dioperasionalkan dengan aspek kualitas kerja, produktivitas, kerjasama, inisiatif, dan tanggung jawab. c.

Operasional Variabel Penelitian Secara operasional penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu kompetensi pegawai sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), secara keseluruhan variabel yang akan dioperasikan dalam penelitian ini. Gambar 2. Hierarki model penilaian pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 27 d.

Populasi dan Sampel Penelitian Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai UDN Magetan yang juga menjadi sampel obyek penilaian. III. HASIL DAN PEMBAHASAN a. Menentukan Masalah dan Pemilihan Kriteria Di dalam mengambil keputusan penilaian melalui metode AHP, penting untuk diketahui baik tidaknya nilai konsistensi yang digunakan.

Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan adalah: a) Menghitung nilai perbandingan yang sudah ditetapkan dengan membagi nilai skala yang ada di setiap sel dibagi dengan nilai sel prioritas. b) Hasil perhitungan dari langkah no. 1 di masing-masing sel dibagi dengan jumlah total di masing-masing kolom. c) Mencari Eigen dengan cara menghitung rata-rata per baris. d) Mencari mda gan ra galimasi -masing nilai eigen per baris dengan jumlah total per kolom. e) Mencari la (? mdengan cahk lamda f) Menentukan nilai indeks konsistensi (CI) Rumus yang digunakan sebagai berikut: (1) Keterangan: n = banyaknya kriteria.

g) Menentukan rasio konsistensi (CR) Rumus yang digunakan sebagai berikut: (2) Keterangan: CR = Rasio Konsistensi CI = Indeks Konsistensi EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 28 RI = Indeks Random Konsistensi h) Memeriksa konsistensi hierarki. Jika hasil perhitungan nilai rasio konsistensi lebih dari 10%, maka harus diperbaiki atau dihitung ulang. Tapi jika rasio konsistensi kurang atau sama dengan 0,1 maka dapat dinyatakan benar nilai perhitungannya. Sasaran yang ingin

dicapai dalam penelitian ini adalah mendapatkan cara penilaian kompetensi soft skill dan kinerja pegawai.

Kriteria penilaian dipilih dan diuji menggunakan metode AHP sesuai dengan kebutuhan dunia kerja perguruan tinggi. Kriteria-kriteria pada Tabel 2 dimasukkan ke dalam tabel perbandingan dua kriteria berpasangan seperti terlihat pada tabel 1. Tabel 1. Perbandingan Antar 2 Kriteria Kriteria Perbandingan Kriteria Kompetensi Kerja Komunikasi 2 Interpersonal Kerja sama 3 Kejujuran Kejujuran 4 Kerjasama Interpersonal 5 Komunikasi Kinerja Kualitas Kerja 2 Tanggungjawab Produktivitas 3 Inisiatif Inisiatif 4 Produktivitas Tanggungjawab 5 Kualitas Kerja b. Komputasi AHP Komputasi AHP dilakukan melalui tahapan – tahapan sebagai berikut. 1.

Menyusun hierarki penilaian softskill Hierarki penilaian soft skill dan kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa posisi tingkat 1 adalah sasaran. Sasaran yang dimaksud adalah Penilaian soft skill sebagai X dan kinerja pegawai sebagai Y. Posisi tingkat 2 adalah kriteria yang meliputi aspek komunikasi, kerja sama, kejujuran, interpersonal sebagai indikator penilaian kompetensi, Tanggungjawab, Inisiatif, Produktivitas dan Kualitas Kerja sebagai EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 29 indikator penilaian kinerja pegawai.

Sedangkan posisi tingkat 3 adalah sebagai alternatif yaitu pegawai yang dinilai. 2. Penilaian kriteria dan menentukan prioritas Tabel 1 merupakan tabel perbandingan dengan masing-masing kriteria berdasarkan skala yang sudah ditetapkan, sebagai contoh pada variabel kompetensi softskill untuk komunikasi dibandingkan dengan komunikasi akan menghasilkan nilai 0 maksudnya  $1/1=0$ , komunikasi dibandingkan dengan kerjasama akan menghasilkan 0.50 maksudnya  $\frac{1}{2}=0.50$ , dilanjutkan perbandingan hingga semua kriteria. 3.

Konsistensi Logis Dalam menentukan nilai konsistensi dilakukan dengan langkah-langkah sesuai pada metode AHP, dan diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 1. Untuk hasil perhitungan: Eigen =  $0.491+0,491+0.49+0.428 = 0.475$  ? ( lamda) =  $0.475 \times 2.03 = 0.967$  ? maks =  $0.967+1.098.967+1.110= 4.144$  sehingga penghitungan Consistency Index (CI) sebagai berikut: Dan penghitungan Rasio Konsistensi/Consistency Ratio (CR) sebagai berikut: 4. Memeriksa konsistensi hierarki Jika nilainya Rasio Konsistensi lebih dari 10%, maka penilaian data judgment harus diperbaiki. Namun jika Rasio Konsistensi (CI/CR) kurang atau sama dengan 0,1 maka benar.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai Rasio Konsistensi 0.053682019 adalah kurang dari



Contoh Hasil Rekap Nilai Pegawai Pegawai K B J IP KW P I T K1 18 23 21 26 18 23 21 26 K2 24 20 30 36 24 20 30 36 K3 21 25 24 26 21 25 24 26 K4 18 24 22 28 18 24 22 28 K5 22 26 30 33 22 26 30 33 K6 27 30 24 33 27 30 24 33 K7 20 22 24 28 20 22 24 28 K8 27 32 30 35 27 32 30 35 K9 22 26 27 29 22 26 27 29 K10 26 32 25 32 26 32 25 32 Tabel 6. Pemingkatan Penilaian soft skill dan kinerja pegawai Urutan Pegawai Nilai (average) 1 K8 0.11954099 2 K6 0.11317512 3 K10 0.11311835 4 K5 0.10255155 5 K2 0.10245623 6 K9 0.09911522 EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 32 7 K3 0.09301464 8 K7 0.08889639 9 K4 0.08523074 10 K1 0.08290078 d. Menentukan Prioritas/Pemingkatan Untuk melakukan perhitungan prioritas atau pemeringkatan dari masing eigen setiap kriteria yang sudah didapat, seperti terlihat pada tabel 6.

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai prioritas untuk K1 diperoleh dari  $(0.08 \times 0.475) + (0.08 \times 0.270) + (0.08 \times 0.158) + (0.08 \times 0.095) = 0.082$  dan seterusnya sampai dengan K10. Perhitungan matriks perbandingan semua kriteria dan nilai prioritas yang digunakan pada perusahaan menghasilkan pemeringkatan penilaian kompetensi soft skill pegawai, yaitu menunjukan bahwa pegawai yang memenuhi kriteria sesuai kebutuhan perusahaan dalam penilaian kompetensi soft skill dengan 3 prioritas tertinggi adalah K8 dengan nilai 0.11954, K6 dengan nilai 0.11317 dan K10 dengan nilai 0.11311. Terdapat angka yang tidak sama pada angka ke 5 di belakang koma. Yaitu pada data K10 dan K5.

Pada penelitian sebelumnya yang berjudul sistem pengambilan keputusan pemilihan pegawai terbaik menggunakan metode AHP belum menunjukan perbedaan yang jelas dalam penentuan prioritas karena masih terdapat data yang sama sampai digit ke 4 di belakang koma, yaitu pada peringkat ke 2 dan 3 dengan nilai sama-sama 0.1040 dan pada peringkat 6 dan 7 dengan nilai sama-sama 0.0980. e. Hasil uji hipotesis Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Ho : Tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di UDN Magetan. H1 : Ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di UDN Magetan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai UDN Magetan, secara simultan, dapat dilihat pada perhitungan dalam model summary, khususnya angka R Square, sebagaimana terlihat pada table di bawah ini : Tabel 7. Model Summary(b) Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Durbin-Watson EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 33 Estimate 1 ,976(a) 0,953 0,95 2,02029 2,255 Besarnya angka R square (r<sup>2</sup>) adalah 0,953.

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, adalah sebesar 95,3 %. Adapun sisanya sebesar 4,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh kinerja pegawai UDN Magetan, dapat diterangkan dengan variabel kompetensi sebesar 95,3 %, sedangkan pengaruh 4,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Untuk mengetahui apakah model regresi di atas sudah benar atau salah diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis tersebut dengan melihat pada nilai F dan juga nilai signifikansinya dari tabel ANOVA, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini : Tabel 8.

ANOVA	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7717,892	5	1543,578	378,182	,000a
	Residual	383,668	94	4,082		
	Total	8101,56	99			

Pengujian hipotesis di atas dapat dilakukan dengan dua cara. Uji pertama dengan membandingkan nilai F penelitian dengan F tabel. Yang kedua adalah dengan cara membandingkan taraf signifikansi hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). a) Uji dengan membandingkan nilai F penelitian dengan F tabel. 1) F penelitian sebesar (378,182).

2) Menghitung F tabel dengan ketentuan sebagai berikut : Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau  $5 - 1 = 4$ ; dan denominator, jumlah kasus – jumlah variabel  $100 - 5 = 95$ . Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel sebesar (2,311). 3) Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut : - Jika F penelitian > F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. - Jika F penelitian < F tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 34 Dengan mengambil keputusan dari pemaparan di atas dapat ditafsirkan bahwa dari hasil perhitungan didapatkan F penelitian sebesar (378,182) > F tabel sebesar (2,311).

Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai UDN Magetan b) Membandingkan angka signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5 %. Uji hipotesisnya dengan menggunakan kriteria sebagai berikut : - Jika signifikansi penelitian > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. - Jika signifikansi penelitian < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai angka signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai UDN Magetan cukup signifikan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai UDN Magetan, menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini dibuktikan dari perhitungan R

square yang menunjukkan angka 0,953. Apabila angka tersebut ditransformasikan kedalam kriteria kuat lemahnya pengaruh variabel X ke Y maka berada pada kategori kuat. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel-variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai UDN Magetan, adalah sebesar 95,3 %. Adapun sisanya sebesar 4,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh kinerja pegawai UDN Magetan, dapat diterangkan dengan variabel-variabel kompetensi sebesar 95,3 %, sedangkan pengaruh 4,7 % dipengaruhi faktor lain diluar model. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini menunjukkan terjadinya kesesuaian data lapangan dengan pandangan Spencer, yang mengatakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri atau nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja (Palan, 2007). IV. KESIMPULAN DAN SARAN Hasil pengujian menunjukkan pengaruh yang kuat kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dibuktikan dari perhitungan R square yang menunjukkan angka 0,953. EDUSCOTECH, Vol.1 No.1 Desember 2019 ISSN: XXXX-XXXX (Print) / XXXX-XXXX (Online) DOI: <https://doi.org/10.XXXX/eduscotech.xxxx.xxx> EDUSCOTECH: Scientific Journal of Education, Economics, and Engineering 35 Apabila angka tersebut ditransformasikan kedalam kriteria kuat lemahnya pengaruh variabel X ke Y maka berada pada kategori kuat. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel-variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai UDN Magetan, adalah sebesar 95,3 %. Adapun sisanya sebesar 4,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh kinerja pegawai UDN Magetan, dapat diterangkan dengan variabel-variabel kompetensi sebesar 95,3 %, sedangkan pengaruh 4,7 % dipengaruhi faktor lain diluar model. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Berdasarkan hasil penilaian dengan menggunakan metode AHP, didapatkan ranking tertinggi adalah pegawai dengan kode K8 yang memiliki nilai rata-rata kompetensi dan kinerja sebesar 0.11954099.

Penelitian ini digunakan sebagai alternatif baru dalam model penilaian kompetensi dan kinerja pegawai serta mengkaji tingkat kecenderungan pengaruhnya, sebagai saran pengembangan penelitian selanjutnya, sebaiknya diterapkan untuk seluruh aspek penilaian sesuai dengan standar penjaminan mutu SDM pada UDN magetan agar

menjadi peningkatan kualitas hidup dalam operasional manajemen lembaga. DAFTAR PUSTAKA A. Rilman and A. Djamaris. (2013). Analisis Faktor Kompetensi Soft Skills Mahasiswa yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer dan HRD Perusahaan. *Journal Manajemen*, 17(2), 160 – 174. Amin, N. M. (2015).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Admimistrasi Program Studi Administrasi Negara*. Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Terjemahan: Octa Melia Jalal. Jakarta: PPM. Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40 – 46. Sucipto, S. (2017). Analisa Hasil Rekomendasi Pembimbing Menggunakan Multi- Attribute Dengan Metode Weighted Product.

*Fountain of Informatics Journal*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.21111/fij.v2i1.912> Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

#### INTERNET SOURCES:

2% - <https://journal.udn.ac.id/index.php/eduscotech/article/download/11/9/>

2% - <https://journal.udn.ac.id/index.php/eduscotech/article/download/5/3/>

3% - <https://journal.udn.ac.id/index.php/eduscotech/article/download/10/8/>

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1054629&val=15787&title=Perbandingan%20Metode%20AHP%20dan%20SMART%20Pada%20Performance%20Appraisal%20Dosen%20untuk%20Pemberian%20Insentif%20Kinerja%20Studi%20Kasus%20Universitas%20Pembangunan%20Panca%20Budi>

<1% -

[https://www.researchgate.net/publication/338379890\\_Human\\_Resource\\_Management\\_-\\_Structure\\_and\\_Roles](https://www.researchgate.net/publication/338379890_Human_Resource_Management_-_Structure_and_Roles)

<1% - <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S037722179800321X>

4% - <https://journals.ums.ac.id/index.php/khif/article/download/5978/3982>

<1% -

<https://repository.nusamandiri.ac.id/index.php/unduh/item/235922/Sistem-Pendukung-Keputusan-Penilaian-Kinerja-Pegawai-Dengan.pdf>

1% -

<https://jurnal.stkipgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/download/1810/866>

<1% -

[https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/249770/File\\_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf](https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/249770/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf)  
1% - <https://ortax.org/forums/discussion/biaya-jabatan-bagi-karyawan-kontrak>  
8% - <https://123dok.com/document/q041mxxz-pengaruh-kompetensi-pegawai-kinerja-pegawai-universitas-nugroho-magetan.html>  
1% - <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Manajerial/article/download/69/67>  
<1% - <https://www.detikpendidikan.id/2019/04/pengertian-populasi-dan-sampel.html>  
<1% - <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3304207&val=28969&title=PENGARUH%20PERSON%20ORGANIZATION%20FIT%20DAN%20PERSON%20JOB%20FIT%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20DENGAN%20MEDIASI%20ORGANIZATIONAL%20CITIZENSHIP%20BEHAVIOR%20Studi%20Pada%20Dindukcapil%20Demak>  
<1% - <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalmatrik/article/download/730/423/>  
1% - <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/jit/article/download/4676/2597>  
2% - [https://www.academia.edu/53249242/Sistem\\_Pendukung\\_Keputusan\\_dengan\\_Metode\\_AHP\\_untuk\\_Penilaian\\_Kompetensi\\_Soft\\_Skill\\_Karyawan](https://www.academia.edu/53249242/Sistem_Pendukung_Keputusan_dengan_Metode_AHP_untuk_Penilaian_Kompetensi_Soft_Skill_Karyawan)  
1% - <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/54740/14-Bab-III-Methodologi-Penelitian.pdf>  
<1% - [https://www.researchgate.net/publication/326590339\\_Sistem\\_Pendukung\\_Keputusan\\_dengan\\_Metode\\_AHP\\_untuk\\_Penilaian\\_Kompetensi\\_Soft\\_Skill\\_Karyawan/fulltext/5b589856aca272a2d6684214/Sistem-Pendukung-Keputusan-dengan-Metode-AHP-untuk-Penilaian-Kompetensi-Soft-Skill-Karyawan.pdf](https://www.researchgate.net/publication/326590339_Sistem_Pendukung_Keputusan_dengan_Metode_AHP_untuk_Penilaian_Kompetensi_Soft_Skill_Karyawan/fulltext/5b589856aca272a2d6684214/Sistem-Pendukung-Keputusan-dengan-Metode-AHP-untuk-Penilaian-Kompetensi-Soft-Skill-Karyawan.pdf)  
<1% - <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ji/article/download/8018/pdf>  
<1% - <http://fe.unisma.ac.id/MATERI%20AJAR%20DOSEN/STATS/AriRiz/MA%20Korelasi%20Kendal%20Tau%20dan%20Uji%20Korelasi%20Spearman.pdf>  
<1% - [https://pusdiklat.bps.go.id/diklat/bahan\\_diklat/BA\\_Pengujian%20Hipotesis\\_Dr.%20Ahmadriswan%20Nasution,%20S.Si,%20MT.\\_2119.pdf](https://pusdiklat.bps.go.id/diklat/bahan_diklat/BA_Pengujian%20Hipotesis_Dr.%20Ahmadriswan%20Nasution,%20S.Si,%20MT._2119.pdf)  
<1% - <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/8153/07.4%20lampiran%204.pdf?sequence=15>  
<1% - <http://journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/download/4/3/>  
<1% - [https://simdos.unud.ac.id/uploads/file\\_pendidikan\\_1\\_dir/3218126438990fa0771ddb555f](https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/3218126438990fa0771ddb555f)

70be42.pdf

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/68752/6/06.%20bab%204.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/article/uji-persamaan-regresi-linier-berganda-analisa-data.rz3d8m8y>

1% - <https://id.scribd.com/document/145126303/Contoh-Soal-Analisis-Jalur1-pdf>

<1% - <https://journal.udn.ac.id/index.php/eduscotech/article/download/14/65/>

<1% -

[https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/64506/file\\_13-BAB-III-Methodologi-Penelitian.pdf](https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/64506/file_13-BAB-III-Methodologi-Penelitian.pdf)

<1% - <https://eprints.umm.ac.id/59579/4/BAB%20III.pdf>

3% - <https://123dok.com/title/pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-pegawai>

<1% - [http://repository.upi.edu/43621/4/S\\_MBS\\_1502160\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/43621/4/S_MBS_1502160_Chapter3.pdf)

<1% - <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/4301>

<1% -

<https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/1970/1/Cover%2C%20Bibliography.pdf>

<1% - <https://repository.unair.ac.id/104414/9/9.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

<1% - <https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/23109>

<1% - [http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/FIJ/article/view/3764/pdf\\_33](http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/FIJ/article/view/3764/pdf_33)